



**MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR
KOORDINÁTOR HORIZONTÁLNEJ PRIORITY ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ**

**SYSTÉM KOORDINÁCIE IMPLEMENTÁCIE HORIZONTÁLNEJ PRIORITY
ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ PRE PROGRAMOVÉ OBDOBIE 2007 - 2013**

VERZIA 3.0

Verzia: 3.0		
Platná od: 2.4.2008		
Vypracoval:	Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, MPSVaR SR	
Predkladá:	JUDr. Viera Hanuláková riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	Dátum: 28.3.2008 Podpis:
Schválila:	Ing. Viera Tomanová, PhD. Ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR	Dátum: 2.4.2008 Podpis:

**BRATISLAVA
2.4.2008**

OBSAH

1	Východiská	4
1.1	Vymedzenie horizontálnej priority rovnosť príležitostí, legislatíva a strategické dokumenty zaoberajúce sa touto problematikou	4
1.2	Východisková situácia a ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí	6
1.2.1	Analýza a ciele v oblasti rodovej rovnosti	7
1.2.2	Analýza a ciele v oblasti rovnosti príležitostí ľudí so zdravotným postihnutím	10
1.2.3	Analýza a ciele z hľadiska rovnosti príležitostí podľa veku	12
1.2.4	Analýza a ciele z hľadiska rovnosti príležitostí a predchádzania a eliminácie diskriminácie	13
1.2.5	Ďalšie znevýhodnené skupiny z hľadiska rovnosti príležitostí	13
2	Príspevok NSRR k plneniu cieľov HP RP	14
3	Administratívne zabezpečenie	21
3.1	Úlohy a kompetencie koordinátora Horizontálnej priority Rovnosť príležitostí	21
3.2	Spolupráca s relevantnými partnermi	22
3.3	Zloženie a činnosť pracovnej skupiny HP RP	24
4	Implementácia HP RP	24
4.1	Princípy hodnotenia príspevku k zlepšeniu HP RP	24
4.2	Posúdenie príspevku projektu k zlepšeniu RP zo strany žiadateľa	25
4.3	Odborné hodnotenie príspevku k zlepšeniu HP RP a inštrukcia pre hodnotiteľa	27
4.4	Monitorovanie HP RP	28
4.5	Hodnotenie na úrovni OP a NSRR	31
5	Publicita a informovanie	33

Skratky

CSF	Rámec podpory spoločenstva (programovacie obdobie 2004-2006)
CKO	Centrálny koordinačný orgán
CO	Certifikačný orgán
ES	Európske spoločenstvo
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ	Európska únia
HP	Horizontálna priorita
HP MRK	Marginalizované rómske komunity
HP RP	Horizontálna priorita rovnosť príležitostí
ITMS	IT monitorovací systém
KF	Kohézny fond
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MRK	Marginalizované rómske komunity
MV	Monitorovací výbor
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
MVRR SR	Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky
NACE 2	Klasifikácia ekonomických činností EÚ
NSRR	Národný strategický referenčný rámec
NFP	Nenávratný finančný príspevok
OA	Orgán auditu
Odbor RRRP	Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
OP	Operačný program
OP BK	Operačný program Bratislavský kraj
OP IS	Operačný program Informatizácia spoločnosti
OP KaHR	Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast
OP TP	Operačný program Technická pomoc
OP VaV	Operačný program Výskum a vývoj
OP V	Operačný program Vzdelávanie
OP ZaSI	Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia
OP Z	Operačný program Zdravotníctvo
OP ŽP	Operačný program Životné prostredie
Osoby s OVP	Osoby s osobitnými vzdelávacími potrebami
PIP	Plán informovania a publicity
PS	Pracovná skupina
RO	Riadiaci orgán
ROP	Regionálny operačný program
SORO	Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom
SR	Slovenská republika
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
ŠF	Štrukturálne fondy
SŠ	Stredné školy
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
TP	Technická pomoc
VŠ	Vysoké školy
ZŠ	Základné školy

Pozn. V prílohe č. 1 tohto dokumentu sa nachádzajú základné definície pojmov, ktoré sa v ňom využívajú

1 Východiská

1.1 Vymedzenie horizontálnej priority rovnosť príležitostí, legislatíva a strategické dokumenty zaoberajúce sa touto problematikou

Podpora základných práv, nediskriminácie a rovnosti príležitostí je jedným zo základných princípov uplatňovaných v EÚ. **Rovnosť príležitostí**, tak predstavuje strategický cieľ, pri dosahovaní, ktorého sa zameriavame na vytváranie takých podmienok, ktoré by viedli k posilňovaniu rovnakého prístupu všetkých do určitého sociálneho prostredia (napr. prístupu k zamestnaniu, vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti atď.), resp. k zabezpečeniu rovnakej dostupnosti verejných služieb a zdrojov pre všetkých. Cieľom je teda odstraňovať bariéry, ktoré vedú k izolácii a vylučovaniu ľudí z verejného, politického, spoločenského, pracovného života, a to na základe takých sociálnych kategórií, ako je pohlavie, rod, vek, rasa, etnikum, vierovyznanie alebo náboženstvo, sexuálna orientácia, zdravotné postihnutie atď. Cieľom je zároveň eliminovať a predchádzať diskriminácii na základe týchto znakov. Treba poznamenať, že rovnosť príležitostí neznamená len rovnaké podmienky vstupu, ale najmä podmienky, ktoré zohľadňujú špecifické potreby a skúsenosti týchto rôznorodých znevýhodnených skupín ľudí.

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

Rovnosť príležitostí je teda súčasťou základných ustanovujúcich zmlúv Európskeho spoločenstva ako aj pilierov Európskej stratégie zamestnanosti a Európskej rámcovej stratégie nediskriminácie a rovnakých príležitostí pre všetkých. Dôvody, ktoré k tomu EÚ vedú, nie sú podmienené len historicko-kultúrno-politickým pozadím, ale aj vysoko pragmatickými skutočnosťami. Bariéry, ktoré bránia v rovnosti šancí v prístupe najmä na trh práce majú nielen široké spoločenské, ale najmä významné ekonomické dopady. Prekážky v rozvíjaní osobného potenciálu jednotlivcov obmedzujú možnosť plne využívať bohatý ľudský potenciál, ktorý je kľúčový pre rast ekonomiky. Vyrovnávanie šancí a posilnenie prístupu znevýhodnených skupín sa stalo súčasťou nielen rámcových legislatívnych dokumentov, ale aj dlhodobých strategických cieľov Európskej únie, vrátane Lisabonskej stratégie zameranej na rast a zamestnanosť. V rámci nej predstavujú investície do ľudských zdrojov kľúčový faktor posilnenia a trvalého udržania ekonomického rozvoja. Pre plné využitie ľudského kapitálu, ktorý v súčasnosti Európska únia hodnotí ako svoje najcennejšie aktíva, je kľúčové práve zabezpečenie rovnosti príležitostí, ktoré povedie k napĺňaniu osobného potenciálu každého Európana a Európanky.

Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike podľa Ústavy SR (zákon č. 460/1992 Zb.) zaručené všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické a iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod,

príslušnosť k národnosti, alebo etnickej skupine, majetok, rod, alebo iné postavenie. Slovenská republika do svojej legislatívy implementovala viacero smerníc legislatívy EÚ, v oblasti rovnosti príležitostí, ktoré transponovala najmä do Zákona o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou č. 365/2004 Z. z. (tzv. antidiskriminačný zákon), Zákonníka práce (zákon č. 311/2001) a ďalších zákonov. K ďalším významným nástrojom v tejto oblasti patria viaceré strategické dokumenty akými sú napr. aktuálne *programové vyhlásenie vlády*, ale aj staršie dokumenty ako *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov*, *Akčné plány zamestnanosti*, sociálnej inklúzie a predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie, či konkrétnejšie materiály ako *Návrh opatrení na zosúladzovanie rodinného a pracovného života* a pod. V neposlednom rade ciele rovnosti príležitostí nadväzujú najmä v oblasti zamestnanosti a vzdelávania na priority Národného programu reforiem SR, a jeho plánované opatrenia napr. v oblasti zamestnanosti zvýšiť participáciu žien a znížiť rozdiely medzi pohlaviami v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti a miezd; podporiť lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života a zabezpečiť dostupnú starostlivosť o deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť, podporiť aktívne starnutie, zredukovať nezamestnanosť mladých; zlepšiť atraktivnosť práce a zabezpečiť, aby sa ľuďom hľadajúcim si prácu (zahŕňajúc postihnutých a nečinných ľudí) vyplatilo pracovať. Ciele rovnosti príležitostí sú prepojené tiež na akčné plány Stratégie konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010, ktorá je Národnou Lisabonskou stratégiou.

Osobitný dôraz kladie Európska únia na **uplatňovanie princípu rodovej rovnosti resp. rovnosti príležitostí žien a mužov**, ktorého napĺňanie patrí k základným strategickým cieľom Európskeho spoločenstva. **Rodová rovnosť** znamená, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vykonávať výber možností bez obmedzení, ktoré sú dané rodovými rolami ženy a muža. Cieľom je aby, rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov boli rovnako uznávané, rovnako hodnotené, brané do úvahy a podporované. Významnosť tejto témy sa odzrkadľuje najmä v cieľoch Lisabonskej stratégie, medzi ktoré patrí aj dosiahnutie 60 % zamestnanosti žien do roku 2010. (Pozn. v súčasnosti miera zamestnanosti žien v SR dosahuje 51,9% a miera zamestnanosti mužov 67%, miera zamestnanosti žien v EÚ 25 je 57,2%)¹.

Základné princípy sociálnej súdržnosti a rovnosti príležitostí sa logicky premietajú aj do **filozofie využívania a do kontextu štrukturálnej pomoci**, ktorá stojí na **9 hlavných zásadách pomoci EÚ** aj vrátane zásady **rovnosti mužov a žien a nediskriminácie**². Táto zásada sa implementovala aj do nariadení ES, ktoré vymedzujú a upravujú spôsob využívania štrukturálnych fondov. Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde, a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 v článku 16 zaväzuje členské štáty k uplatňovaniu princípov rovnosti príležitostí pri čerpaní štrukturálnej pomoci nasledovne:

Členské štáty a Komisia zabezpečia, aby sa v priebehu rôznych etáp vykonávania intervencie fondov podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti. Členské štáty a Komisia prijímú vhodné kroky, aby sa zabránilo akejkoľvek diskriminácii na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov, a najmä počas prístupu k nim. Jedným z

¹ Zdroj: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,1&_dad=portal&_schema=PORTAL

² Všeobecné nariadenie, čl. 9 – 17. Ostatné zásady viď NSRR.

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

Vzhľadom k tomu, že ciele rovnosti príležitostí komplementárnym spôsobom prispievajú k cieľom jednotlivých Operačných programov schválených v NSRR a týkajú sa viacerých jeho priorít, bola rovnosť príležitostí určená, ako jedna zo štyroch horizontálnych priorít implementovaných v rámci programovacieho obdobia 2007 – 2013. V zmysle schváleného NSRR je **globálnym cieľom horizontálnej priority rovnosť príležitostí (ďalej len „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.

Aj uplatňovanie rodového princípu, t.j. rovnosti príležitostí žien a mužov je v súčasnom kontexte NSRR subsumované pod HP RP. Je však nutné zabezpečiť, aby sa tento princíp nestratil z osobitného zreteľa, nakoľko **princíp rodovej rovnosti** ako taký **patrí medzi hlavné ciele štrukturálnych fondov**. Podľa čl. 2 Amsterdamskej zmluvy je úlohou Spoločenstva dosiahnuť rovnaké postavenie žien a mužov v spoločnosti a podľa čl. 3 je stanovená povinnosť odstraňovať nerovnosti a presadzovať rodovú rovnosť vo všetkých aktivitách **metódou gender mainstreamingu**. Gender mainstreaming – inými slovami princíp zohľadňovania rodového hľadiska – je taký analytický a rozhodovací postup, pri ktorom všetky koncepčné, strategické, rozhodovacie a vyhodnocovacie procesy vo všetkých fázach prípravy a realizácie sú podriadené hľadisku rodovej rovnosti.

Osobitnou problematikou v rámci zabezpečenia cieľov rovnosti príležitostí je príspevok NSRR k zabezpečeniu princípu **dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb** pre osoby so zdravotným postihnutím a s obmedzenou mobilitou a orientáciou.

V kontexte implementácie štrukturálnej pomoci to znamená, že pri programovaní, monitorovaní a hodnotení bude braný do úvahy príspevok k zlepšeniu resp. posilňovaniu rovnosti príležitosti pre všetkých, vrátane osobitného zreteľa na podporu rodovej rovnosti, ako aj dostupnosti dopravy, fyzického prostredia a verejných služieb pre občanov s obmedzenou mobilitou.

V prílohe č.2 k tomuto dokumentu sa nachádza zoznam európskej a slovenskej legislatívy a strategických dokumentov, ktoré riešia problematiku rovnosti príležitostí a špecificky rodovej rovnosti.

1.2 Východisková situácia a ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí

Napriek vyššie uvedeným legislatívnym a strategickým nástrojom a mnohým realizovaným projektom menšieho i väčšieho rozsahu, a dokonca napriek priaznivému vývoju ekonomického rastu, ktorý sprevádza klesajúca miera nezamestnanosti, na Slovensku pretrvávajú sociálne a regionálne rozdiely, ktoré sa premietajú do nerovnosti šancí niektorých skupín obyvateľov pri prosperovaní z priaznivého ekonomického vývoja.

Z hľadiska analýzy situácie skupín obyvateľov s nerovnakými príležitosťami, boli stanovené ciele HP RP v jednotlivých oblastiach, na ktoré sa táto problematika zameriava a v ktorých sa príspevok NSRR/OP/prioritných osí k celospoločenskému zlepšeniu rovnosti príležitostí bude sledovať.

1.2.1 Analýza a ciele v oblasti rodovej rovnosti

- **Rodové rozdiely v zamestnanosti a nezamestnanosti žien a mužov**

Napriek pozitívnym trendom vo vývoji zamestnanosti naďalej pretrvávajú rodové rozdiely v participácii žien a mužov na trhu práce. Miera zamestnanosti žien vo veku od 15 – 64 rokov dosiahla v roku 2006 na Slovensku 51,9% a miera zamestnanosti mužov 67%, teda rozdiel je vyše 15%. Zároveň na druhej strane miera nezamestnanosti žien dosiahla v roku 2006 úroveň 14,7% a miera nezamestnanosti mužov 12,2%, pričom ide o rozdiel vyše dvoch percent. Ženy prevažujú v štatistikách dlhodobej nezamestnanosti s 11,2%. Zaujímavá je štatistika Eurostatu z roku 2004, podľa ktorej podiel intervencií politiky trhu práce na Slovensku zameraných na ženy bol nižší ako intervencií zameraných na mužov (41,6%:58,4%), pričom vzhľadom na vyššie uvedené by to malo byť naopak.

Ciele 1.1.:

- Zvýšenie zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti žien na pracovnom trhu.
- Zníženie rozdielu v miere zamestnanosti a miere nezamestnanosti medzi ženami a mužmi.

Merateľné ukazovatele cieľov 1.1. :

- miera zamestnanosti žien v % (Eurostat)
- miera zamestnanosti mužov v % (Eurostat)
- miera nezamestnanosti žien v % (Eurostat)
- miera nezamestnanosti mužov v % (Eurostat)
- miera dlhodobej nezamestnanosti žien v % (Eurostat)
- miera dlhodobej nezamestnanosti mužov v % (Eurostat)
- podiel žien a mužov na opatreniach politiky trhu práce v % (Eurostat)

- **Problémy osôb s rodinnými povinnosťami (najmä žien s deťmi) v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života**

Nižšia miera zamestnanosti žien a vyššia miera ich nezamestnanosti úzko súvisí s bariérami pri zosúladovaní pracovného a rodinného života, či už pri ich návrate na pracovný trh, alebo pri udržaní si pracovného miesta. Rozdiel v miere zamestnanosti a v miere ekonomickej aktivity žien a mužov (miera ekonomickej aktivity žien dosiahla v roku 2006 v SR 50,7% a miera ekonomickej aktivity mužov 68,2%, rozdiel predstavuje vyše 18%) hovorí o tom, že veľké percento žien, ktoré sú mimo trhu práce, nie sú evidované na Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, čiže sú ekonomicky neaktívne, pričom ide najmä o ženy s deťmi (ženy na rodičovskej dovolenke a v domácnosti) a dôchodkyne. Zamestnanosť žien s deťmi dosiahla v roku 2006 v EÚ len 62,5% v porovnaní s 91,4% zamestnanými mužmi s deťmi, pričom zamestnanosť slovenských žien s deťmi predstavovala v roku 2006 54,2%. Na jednej strane to svedčí o tom, že starostlivosť o deti zostáva vďaka pretrvávajúcim rodovým stereotypom naďalej prevažne zodpovednosťou žien. Okrem starostlivosti o deti, sa ženy zvyčajne podieľajú aj na preberaní zodpovednosti za

starostlivosti o iných blízkych – či už dlhodobu chorých, zdravotne postihnutých alebo starších príbuzných, ktorí potrebujú pomoc inej osoby. Na strane druhej pretrváva nízky záujem zamestnávateľov pripravovať a realizovať pro-rodinné opatrenia, ktoré by pomohli odstrániť bariéry pre reintegráciu žien-matiek na trhu práce a zároveň viesť k posilneniu participácie mužov-otcov pri zabezpečovaní rodinných povinností. Dokazuje to aj nízke využívanie jednej z flexibilných foriem práce, a to práce ma čiastočný úväzok, kde percento pracujúcich na čiastočný úväzok bolo na Slovensku u žien 4,7% a mužov 1,1%, pričom priemer v EÚ predstavuje 31,4% u žien a 7,8% u mužov. K bariéram prispieva aj absencia verejných a súkromných služieb (resp. ich finančná a geografická dostupnosť), ktoré by uľahčili harmonizáciu pracovného a rodinného života. Ide o zariadenia starostlivosti o deti, najmä materské školy a jasle, rôzne zariadenia sociálnych služieb, centrá voľného času, multifunkčné centrá pre rodiny atď.

Ciele 1.2.:

- Zvýšenie participácie žien na pracovnom trhu prostredníctvom opatrení na zosúladienie pracovného a rodinného života (medzi opatrenia patria aj zariadenia starostlivosti o deti a druhých závislých, multifunkčné centrá pre zosúladienie pracovného a rodinného života).
- Zníženie rozdielu v miere zamestnanosti žien s deťmi a mužov s deťmi.

Merateľné ukazovatele cieľov 1.2.:³

- miera ekonomickej aktivity žien v % (Eurostat)
 - miera ekonomickej aktivity mužov v % (Eurostat)
 - miera zamestnanosti žien s deťmi v % (Eurostat)
 - miera zamestnanosti mužov s deťmi v % (Eurostat)
 - počet materských škôl (ŠÚ SR)
 - počet zariadení sociálnych služieb (ŠÚ SR)
 - počet zamestnávateľov s prorodinnou politikou (prieskum v rámci externého hodnotenia)
- **Rodový mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami najmä ako dôsledok vertikálnej a horizontálnej rodovej segregácie**

Podľa prieskumov v SR pretrvávajú výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov. SR sa zaraďuje ku krajinám s najvyššími rozdielmi v priemerných hodinových mzdách medzi mužmi a ženami. Podľa štatistík EÚ je rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme na Slovensku vo výške 22%, čiže ženy dostávajú o 22% menej než muži, pričom EÚ ako celok vykazuje 15% rozdiel v plate.

Okrem nerovností medzi porovnateľnými pozíciami sa na platových rozdieloch podieľajú aj nerovnosti pretrvávajúce v podobe vertikálnej a horizontálnej segregácie na trhu práce.

Vertikálna rodová segregácia predstavuje tzv. sklenený strop, kedy sa ženy nedostávajú v rovnakej miere do vyšších, zodpovednejších a významnejších radiacií pozícií ako muži. Podiel žien v manažérskych kreslách v spoločnostiach v EÚ predstavoval v roku 2006 32,6%, pričom Slovensko sa zaraďuje do skupiny

³ Oficiálne štatistiky zamerané na počet jasíel, zariadení voľno-časových aktivít, ako aj multifunkčných centier zameraných na zosúladienie pracovného a rodinného života neexistujú, ale príspevok jednotlivých OP v tomto smere sa bude sledovať.

deviatich krajín, v ktorých došlo v rokoch 2000 až 2006 k poklesu, a to z 31,2% na 27,7%.

Horizontálna rodová segregácia predstavuje veľkú koncentráciu žien v niekoľkých sektoroch, odvetviach a povolaniach na celkovom trhu práce, pričom ide najmä o slabo platené odvetvia a sféry. Podľa európskych štatistík z roku 2005 medzi sektory, ktoré zamestnávajú najviac žien v SR patria pôsobenie v domácnosti 94,9%, textilný priemysel 89,9%, zdravie a sociálna práca 88,2% iné služby 75,2%, vzdelávanie 76,7% a maloobchod 70,5%. Na strane mužov je to stavebníctvo 93,7%, banský priemysel 95,3%, strojárstvo a oceliarsstvo 83,8%. Je to aj výsledkom oblasti štúdia, ktorým sa ženy a muži venujú v rámci vzdelávania, z čoho vyplýva potreba zvyšovania kvalifikácie žien v oblastiach, v ktorých dominujú muži resp. po ktorých je dopyt na pracovnom trhu.

V neposlednom rade rodový mzdový rozdiel ovplyvňuje aj skutočnosť, že ženy sa v menšej miere uplatňujú v podnikateľskej sfére vzhľadom na bariéry na pracovnom trhu. Podiel žien zakladajúcich podnikateľské subjekty v roku 2006 v SR predstavoval len 25% a na samozamestnaných (SZČO) tiež len 25%.

Ciele 1.3.:

- Zníženie rodového mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi.
- Zvýšenie kvalifikácie zručností žien a mužov v odvetviach a oblastiach, v ktorých nie je vysoká koncentrácia žien (rodová desegregácia).
- Zvýšenie podielu žien na SZČO a v pozícii riadiacich orgánoch v podnikateľských subjektoch.

Merateľné ukazovatele cieľov 1.3.:

- rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme (Eurostat)
- podiel žien a mužov v manažérskych pozíciách (vyššie riadiace miesta) v % (EUROSTAT)
- podiel žien a mužov zakladajúcich podnikateľské subjekty a SZČO v % (ŠÚ SR, Eurostat)
- podiel distribúcie zamestnanosti v hlavných odvetviach sektorov NACE-2 podľa rodu (Eurostat)

• Feminizácia chudoby

Dôsledkom viacerých rodových nerovností je feminizácia chudoby – inými slovami v dôsledku nerovností sa čoraz viac žien v porovnaní s mužmi ocitá pod hranicou chudoby, prípadne v závislosti na príjmoch partnera. K prehlbujúcej sa feminizácii chudoby prispievajú najmä diskriminácia pri vstupe na trh práce (napr. po dlhšom období starostlivosti o členov rodiny), nerovnosti v odmeňovaní, rodová horizontálna a vertikálna segregácia na trhu práce. Miera rizika chudoby dosiahla na Slovensku v roku 2006 20% a podiel žien, ktoré žijú v domácnosti, kde nikto nepracuje predstavuje 9,6%. Ide často o skupinu osamelých matiek s deťmi. Riziko chudoby sa zvyšuje rapídne u žien v dôchodkovom veku.

Cieľ 1.4.:

- Zníženie miery rizika chudoby žien (najmä v dôchodkovom veku).

Merateľný ukazovateľ cieľa 1.5.:

- miera rizika chudoby pred sociálnymi transfermi podľa rodu a veku % (Eurostat)
- miera rizika chudoby po sociálnych transferoch podľa rodu v % (Eurostat)
- podiel žien vo veku 18 – 59 rokov, ktoré žijú v domácnostiach bez práce (Eurostat)

• **Násilie páchané na ženách**

Násilie páchané na ženách je napriek viacerým priaznivým legislatívnym úpravám stále aktuálnym vážnym problémom Slovenskej spoločnosti, najmenej každá piata žena v Slovenskej spoločnosti (a niektoré prieskumy hovoria o štvrtine, či dokonca aj tretine žien) má skúsenosť s násilím, ktorému čelia v partnerských a/alebo rodinných zväzkoch. Podľa štatistík MV SR u trestných činov týrania blízkej a zverenej osoby tvorili ženy 74,9 % obetí v roku 2003 a 80,3 % v roku 2004, medzi rokmi 2002 a 2004 bol zaznamenaný viac ako osemnásobný nárast týchto trestných činov, v prípadoch kedy obeťami boli ženy. Slovensko potrebuje posilniť najmä služby poskytované obetiam násillia, vrátane služieb špecializovaných pre ženy, na ktorých je páchané násillie, či už ide o krízové centrá, ale najmä právne a sociálne služby.

Cieľ 1.5.

- Zníženie počtu obetí domáceho násillia, **najmä** žien prostredníctvom zvýšenia počtu služieb pre obe domáceho násillia.

Merateľný ukazovateľ:

- počet trestných činov týrania blízkej a zverenej osoby (štatistika MV SR),
- počet obetí násillia páchaného na ženách (prieskum v rámci externého hodnotenia)

1.2.2 Analýza a ciele v oblasti rovnosti príležitostí ľudí so zdravotným postihnutím

• **Nerovnosti v oblasti trhu práce a zamestnanosti zdravotne postihnutých ľudí**

Podľa údajov európskych štatistík ľudia so zdravotným postihnutím tvoria viac ako 10% celkového počtu obyvateľov EÚ, pričom v SR to bolo v roku 2002 8,2%. V roku 2005 pracovalo v SR v priemere 32 tis. občanov so zdravotným postihnutím, čo predstavovalo 1,5 % z celkového priemerného počtu pracujúcich v SR. Ľudia so zdravotným postihnutím čelia naďalej viacerým problémom nielen pri získaní prvého zamestnania, ale aj pri hľadaní nového po strate predchádzajúceho zamestnania. Špecifická miera nezamestnanosti tejto skupiny ľudí dosiahla v roku 2006 23,8%, čo je stále dvakrát viac ako pri ľuďoch bez zdravotného postihnutia. Mnohí z nich sa postupne presúvajú do skupiny dlhodobo nezamestnaných a ich potenciál zostáva v spoločnosti nevyužitý, nehovoriac o sociálnych dôsledkoch tejto situácie. Je to aj výsledkom predsudkov o pracovnom výkone a využiteľných schopnostiach občanov so zdravotným postihnutím (napr. podceňovanie alebo zneužívanie ich práce). Slabá motivácia súčasného podnikateľského prostredia v zamestnávaní týchto skupín obyvateľov a primeraných úpravách pracoviska pre

nich, vedie k ich diskriminácii pri vstupe alebo priamo na trhu práce resp. pri platovom ohodnotení týchto ľudí. Podľa európskych štatistík % tých, ktorým je poskytnutá nejaká asistancia v práci predstavuje v EÚ len 15,9% a % tých, ktorí by potrebovali nejakú formu asistencie v práci predstavuje až 43,7% v EÚ.

Ciele 2.1.:

- Zníženie špecifickej miery nezamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím.

Merateľné ukazovatele cieľov 2.1.:

- špecifická miera nezamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím (ŠÚ SR)
 - pracujúce osoby vo veku 16 – 64 rokov, ktoré čelia obmedzeniam v práci v % (typ práce, množstvo práce, mobilita do práce) (Eurostat)
 - nepracujúce osoby vo veku 16 – 64 rokov, ktorí čelia obmedzeniam v práci (typ práce, množstvo práce, mobilita do práce) v % (Eurostat)
- **Dostupnosť fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb** pre ľudí so zdravotným postihnutím, obmedzenou mobilitou a orientáciou

S problémom ľudí so zdravotným postihnutím v uplatnení sa v pracovnom živote súvisia aj fyzické bariéry v dostupnosti verejných priestorov, ktoré zároveň prehlbujú sociálne vylúčenie zdravotne postihnutých osôb z verejného a spoločenského života. Bezbariérové prístupy a ďalšie mechanizmy uľahčujúce orientáciu ľudí s obmedzenou mobilitou absentujú aj v infraštruktúre verejných služieb, sociálnych služieb, vzdelávacej ako aj v zdravotníckej infraštruktúre, a to aj napriek skutočnosti, že spolu s inými osobami s dočasne zníženou mobilitou predstavuje táto skupina až 40% celkového počtu obyvateľov (napr. môžeme tam zaradiť aj rodičov s malými deťmi). Problémom je pre občanov so zdravotným postihnutím aj dostupnosť k informačným službám napr. aj prostredníctvom internetu a on-line služieb, kde len malý podiel týchto služieb je upravených pre ich potreby.

Ciele 2.2.:

- Zvýšenie počtu bezbariérových a bezpečných prístupov k verejnej, sociálnej, vzdelanostnej, zdravotníckej infraštruktúre a infraštruktúre zamestnávateľov.
- Zvýšenie dostupnosti ľudí so zdravotným postihnutím k informačným službám.

Merateľné ukazovatele cieľov 2.2.:

- počet bezbariérových prístupov a opatrení na uľahčenie orientácie a počet ich užívateľov (prieskum v rámci externého hodnotenia)
 - počet informačných služieb prístupných pre ľudí so zdravotným postihnutím a počet ich užívateľov (prieskum v rámci externého hodnotenia)
- **Nerovnaký prístup v oblasti vzdelávania**

Mnohé deti so zdravotným postihnutím nemajú rovnaké príležitosti pri prístupe k vzdelávaniu, najmä, čo sa týka ďalšieho vzdelávania a všeobecného vzdelávania. Opäť tu hrajú svoju rolu predsudky vo vzťahu k týmto ľuďom, ktoré bránia k ich integrácii medzi zdravú populáciu. Miera uplatnenia absolventov vzdelávania so zdravotným postihnutím je pomerne nízka.

Ciele 2.3.:

- Prispôsobenie vzdelávania potrebám zdravotne postihnutých osôb z hľadiska ich integrácie medzi zdravú populáciu.
- Zvýšenie miery uplatnenia absolventov vzdelávania.

Merateľné ukazovatele cieľov 2.3.:

- počet programov vzdelávania prispôbených potrebám zdravotne postihnutých osôb (prieskum v rámci externého hodnotenia)
- miera uplatnenia absolventov s OVP

1.2.3 Analýza a ciele z hľadiska rovnosti príležitostí podľa veku

• Prístup k zamestnaniu a vzdelávaniu pre starších ľudí (seniorov)

Napriek demografickému vývoju najmä produktívnej populácie (starnutie produktívnej populácie) čelí staršia generácia (a staršie ženy ešte intenzívnejšie) viacerým znevýhodneniam na trhu práce v oblasti vzdelávania a bariér na trhu práce, z čoho vyplýva nútený odchod do predčasného dôchodku. Na Slovensku dosiahla miera zamestnanosti seniorov vo veku 55 – 64 len 33,1%, pričom muži dosiahli úroveň 49,8% a ženy len 18,9%. Jedným z cieľov Lisabonskej stratégie je dosiahnutie úrovne 50%. Prieskum Eurostatu ukázal, že osoby s vyšším stupňom vzdelania (definovaný ako terciárne vzdelanie, na Slovensku 57,2%) častejšie majú prácu ako osoby s najnižším vzdelaním (na Slovensku 8,9%). Vysoko kvalifikovaný starší ľudia sa vo všeobecnosti lepšie udržia na pracovnom trhu ako starší ľudia s nízkou kvalifikáciou. Miera nezamestnanosti starších (55-64 rokov) v jednotlivých rokoch 2000-2005 dosahovala úroveň od 12,2 % do 15,4 % s tendenciou poklesu od roku 2004. Do určitej miery na zníženie miery nezamestnanosti starších ľudí pôsobila aj možnosť využitia skoršieho odchodu do starobného dôchodku pre osoby, ktoré stratili zamestnanie a mali nízku pravdepodobnosť uplatnenia sa na trhu práce. Negatívnejším je už fakt, že veľká časť starších nezamestnaných je dlhodobo nezamestnanými.

Pomerne nízky podiel seniorov je aj na celoživotnom vzdelávaní, na Slovensku je to len 49% seniorov (rok 2003).

Cieľ 3.1.:

- Zvýšenie miery zamestnanosti seniorov (prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie).
- Zvýšenie miery zamestnanosti žien senioriek.
- Zvýšenie účasti seniorov na celoživotnom vzdelávaní.

Merateľné ukazovatele cieľov 3.1.:

- miera zamestnanosti seniorov vo veku 55 – 64 v % resp. 50 a viac (Eurostat, ŠÚ SR)
- miera zamestnanosti žien senioriek vo veku 55 – 64 v % resp. 50 a viac (Eurostat, ŠÚ SR)
- miera nezamestnanosti seniorov vo veku 55 – 64 v % resp. 50 a viac (Eurostat, ŠÚ SR)

- miera účasti na vzdelávaní sa podľa veku a rodu v % (EUROSTAT)

- **Bariéry absolventov pri vstupe na trh práce**

Napriek tomu, že sa za posledné roky darí znižovať mieru nezamestnanosti **mladých ľudí** (vo veku 15-25 rokov) aj vďaka narastajúcemu počtu vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí, ako aj opatreniami aktívnej politiky trhu práce (napr. absolventská prax), v roku 2006 dosahovala špecifická miera nezamestnanosti mladých ľudí 26,6 %. Jej úroveň je naďalej výrazne vyššia ako priemer EÚ-25 vo výške 17,3%. Problémom je nedostatok praktických pracovných skúseností mladých ľudí, čo je spôsobené aj súčasným systémom vzdelávania, ktorý nekorešponduje s aktuálnymi potrebami trhu práce. Ďalšou bariérou je nízke platové ohodnotenie a nevyhovujúce pracovné podmienky najmä pre VŠ vzdelaných mladých ľudí (najmä v oblasti výskumu a vývoja, doktorandského štúdia), čo potom vyúsťuje do ich odchodu do zahraničia. Zároveň opatrenia politiky trhu práce nesledujú špecifické potreby mladých ľudí pri ich umiestňovaní na trhu práce a zvyšovaní kvalifikácie. Bariérou je aj absencia kariérneho poradenstva pre študentov a študentky ZŠ a SŠ.

Cieľ 3.2.:

- Zníženie miery nezamestnanosti absolventov a absolventiek škôl vo veku 15 – 25 rokov
- Zvýšenie miery uplatnenia absolventov a absolventiek SŠ a VŠ

Merateľné ukazovatele cieľov 3.2.:

- miera nezamestnanosti absolventov a absolventiek škôl vo veku 15 – 25 rokov v % (Eurostat)
- miera uplatnenia absolventov a absolventiek SŠ a VŠ (ŠÚ SR)

1.2.4 Analýza a ciele z hľadiska rovnosti príležitostí a predchádzania a eliminácie diskriminácie

V rámci rovnosti príležitostí je dôležité zamerať sa aj na mechanizmy predchádzania a eliminácie diskriminácie na základe etnicity a rasy, rodu, náboženstva, alebo vierovyznania, sexuálnej orientácie, zdravotného postihnutia. V slovenskej spoločnosti naďalej pretrvávajú predsudky vo vzťahu k týmto skupinám, či už na trhu práce, alebo v spoločenskom a verejnom živote. Dotýka sa to aj cudzincov, ktorí žijú a pracujú v našej krajine, ako aj migrantov a azylantov. V rámci HP RP sa bude sledovať príspevok k rovnosti príležitostí aj týchto skupín ľudí.

Cieľ 4.:

- Zlepšenie mechanizmov antidiskriminácie vo vzťahu k týmto skupinám.

Merateľné ukazovatele:

- počet opatrení zameraných na predchádzanie a elimináciu diskriminácie (prieskum v rámci externého hodnotenia)

1.2.5 Ďalšie znevýhodnené skupiny z hľadiska rovnosti príležitostí

Skupina dlhodobo nezamestnaných v sebe neraz kombinuje viaceré znevýhodnenia (pohlavie/rod, etnická príslušnosť, sociálne vylúčenie, nízke vzdelanie) a vyžaduje osobný prístup, ktorý by pomohol eliminovať rôzne kulminujúce sa prekážky pri návrate na trh práce. Miera dlhodobej nezamestnanosti zo skupiny nezamestnaných predstavovala na Slovensku v roku 2006 až 76,3%, pričom ide najmä o ľudí s nízkym vzdelaním, ktorých je zamestnaných len 14,5%. Ďalšími špecifickými znevýhodnenými skupinami sú napr. bezdomovci, drogov závislí atď., ktorých vyrovnávanie šancí podporených zo štrukturálnych fondov budú koordinátori HP RP sledovať v rámci externého hodnotenia.

Ciele 5.:

- Zvýšenie miery uplatnenia dlhodobo nezamestnaných na pracovnom trhu.
- Zvýšenie kvalifikácie ľudí s nízkym vzdelaním.

Merateľné ukazovatele cieľa 5.:

- miera dlhodobej nezamestnanosti v % (Eurostat)
- miera zamestnanosti ľudí s nízkym vzdelaním v % (Eurostat)⁴

2 Príspevok NSRR k plneniu cieľov HP RP

V rámci koordinácie HP RP sa bude sledovať príspevok k plneniu cieľov HP RP stanovených v časti 1.2. Východisková situácia a ciele HP RP (*sumarizácia cieľov je uvedená v prílohe č.3*). V nasledujúcej tabuľke je uvedená relevancia prioritných osí jednotlivých OP k cieľom HP RP identifikovaná koordinátorom HP RP.

Tabuľka č.1.

Operačný program/prioritná os	identifikované ciele HP RP
OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia	
prioritná os 1 Podpora rastu zamestnanosti	1.1., 1.2., 1.3., 2.1., 2.2., 3.1., 3.2., 4., 5.
prioritná os 2 Podpora sociálnej inklúzie	1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 2.1., 3.1., 3.2., 4., 5.
prioritná os 3 Podpora rastu zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK	1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 2.1., 3.1., 3.2., 4., 5.
prioritná os 4 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy	1.1., 1.2., 1.3., 2.1., 2.2., 3.1., 3.2., 4.,
prioritná os 5 Technická pomoc	-
OP Vzdelávanie	
prioritná os 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy	2.3, 3.2.,
prioritná os 2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov	2.3, 3.1., 4
prioritná os 3 Podpora vzdelávania osôb s osobitnými vzdelávacími potrebami	2.1., 2.2., 2.3., 4.,
prioritná os 4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj	2.3, 3.1., 3.2., 4
prioritná os 5 Technická pomoc	-
OP Výskum a vývoj	

⁴ Zdroje použitých štatistických údajov:

Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,1&_dad=portal&_schema=PORTAL

Štatistický Úrad, <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=>

Prioritná os 1 Infraštruktúra výskumu a vývoja	1.1.,3.2.
Prioritná os 2 Podpora výskumu a vývoja	1.1., 1.3.
Prioritná os 3 Infraštruktúra výskumu a vývoja v Bratislavskom kraji	1.1.,3.2.
Prioritná os 4 Podpora výskumu a vývoja v Bratislavskom kraji	1.1., 1.3.
Prioritná os 5 Infraštruktúra vysokých škôl	2.2., 3.2.
Prioritná os 6 Technická pomoc pre Konvergenciu	-
Prioritná os 7 Technická pomoc pre cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť	-
OP Informatizácia spoločnosti	
Prioritná os 1 Elektronizácia verejnej správy a rozvoj elektronických služieb	1.1., 1.2., 2.2., 3.1.
Prioritná os 2 Rozvoj pamäťových a fondových inštitúcií a obnova ich národnej infraštruktúry	1.1., 2.2., 3.1.
Prioritná os 3 Zvýšenie prístupnosti k širokopásmovému internetu	1.1., 1.2., 2.2.,
Prioritná os 4 Technická pomoc	-
OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast	
Prioritná os 1 Inovácie a rast konkurencieschopnosti	1.1., 1.2., 1.3.,
Prioritná os 2 Energetika	1.1., 1.2., 1.3.,
Prioritná os 3 Cestovný ruch	1.1., 1.2., 1.3.,
Prioritná os 4 Technická pomoc	-
Regionálny operačný program	
Prioritná os 1 Infraštruktúra vzdelávania	1.1., 1.2., 2.2.,
Prioritná os 2 Infraštruktúra sociálnych služieb, sociálno-právnej ochrany a sociálnej kurately	1.1., 1.2., 2.2.,
Prioritná os 3 Posilnenie kultúrneho potenciálu regiónov a infraštruktúra cestovného ruchu	1.1., 2.2.,
Prioritná os 4 Regenerácia sídiel	1.1., 1.2., 2.2.,
Prioritná os 5 Regionálne komunikácie zabezpečujúce dopravnú obsluhu regiónov	1.1., 2.2.,
Prioritná os 6 Technická pomoc	-
OP Zdravotníctvo	
Prioritná os 1 Modernizácia zdravotníckeho systému nemocníc	1.1., 2.2.,
Prioritná os 2 Podpora zdravia a predchádzanie zdravotným rizikám	1.1., 2.2., 3.1.
Prioritná os 3 Technická pomoc pre prípravu, implementáciu, monitorovanie a kontrolu	-
OP Životné prostredie	
Prioritná os 1 Integrovaná ochrana a racionálne využívanie vôd	1.1., 2.2.,
Prioritná os 2 Ochrana pred povodňami	1.1., 2.2.,
Prioritná os 3 Ochrana ovzdušia a minimalizácia nepriaznivých vplyvov zmeny klímy	1.1., 2.2.,
Prioritná os 4 Odpadové hospodárstvo	1.1., 2.2.,
Prioritná os 5 Ochrana a regenerácia prírodného prostredia a krajiny	1.1., 2.2.,
Prioritná os 6 Technická pomoc	-
OP Bratislavský kraj	
Prioritná os 1 Infraštruktúra	1.1., 1.2., 2.2.,
Prioritná os 2 Vedomostná ekonomika	1.1., 1.3.,
Prioritná os 3 Technická pomoc	-
OP Doprava	
Prioritná os 1 Železničná infraštruktúra	2.2.
Prioritná os 4 infraštruktúra integrovaných dopravných systémov	2.2.

Prioritná os 6 Železničná verejná doprava	2.2.
OP Technická pomoc	
Prioritná os 1 Príprava, riadenie, monitorovanie, hodnotenie, informovanie a posilňovanie administratívnych kapacít v oblasti štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu	1.1., 2.1., 3.1., 3.2
Prioritná os č. 2 Finančné riadenie, kontrola, posilňovanie administratívnych kapacít v tejto oblasti	1.1., 2.1., 2.2, 3.1., 3.2

V tabuľke č.2 sú uvedené merateľné ukazovatele kontextu na strategickej úrovni NSRR, ktoré sú zároveň v niektorých prípadoch merateľnými ukazovateľmi dopadu na programovej úrovni.

tabuľka č.2

Merateľný ukazovateľ	cieľ HP RP	kategória	dopad na úrovni OP ⁵	merná jednotka	zdroj ⁶	východisková hodnota ⁷ (2006)	trend ⁸
miera zamestnanosti mužov	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	67	-
miera zamestnanosti žien	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	51,9	zvýšenie
miera nezamestnanosti mužov	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	12,2	-
miera nezamestnanosti žien	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	14,7	zníženie
miera dlhodobej nezamestnanosti mužov	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	9,4	-
miera dlhodobej nezamestnanosti žien	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	11,2	zníženie
podiel žien a mužov na opatreniach (intervenciách) politiky trhu práce	1.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	41,6 : 58,4 (2004)	zníženie rozdielu
miera ekonomickej aktivity žien	1.2.	kontext	-	%	Eurostat	50,7	zvýšenie
miera ekonomickej aktivity mužov	1.2.	kontext	-	%	Eurostat	68,2	-
miera zamestnanosti žien s deťmi	1.2.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	54,2	zvýšenie
miera zamestnanosti mužov s deťmi	1.2.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	91,4	-
počet zamestnávateľov s prorodinnou politikou	1.2.	kontext	OP ZaSI	počet	Prieskum	0	zvýšenie
počet materských škôlok	1.2.	kontext	ROP	počet	ŠÚ SR	2928	zvýšenie
počet zariadení sociálnych služieb	1.2.	kontext	ROP	počet	ŠÚ SR	797	zvýšenie
rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme (Eurostat)	1.3.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	22	zníženie rozdielu
podiel žien a mužov v manažérskych pozíciách (vyššie riadiace miesta)	1.3.	kontext	-	%	Eurostat,	27,7 : 72,3	zníženie rozdielu
podiel žien a mužov zakladateľiek/zakladateľov na podnikateľských subjektoch	1.3.	kontext	OP ZaSI, OP KaHR	%	Eurostat, ŠÚ SR	25,5 : 74,5	zníženie rozdielu

⁵ Názov Operačného programu, pre ktorý je daný merateľný ukazovateľ ukazovateľom dopadu na programovej úrovni

⁶ Niektoré merateľné ukazovatele, pri ktorých je uvedený ako zdroj prieskum, nie sú štatisticky sledované a je potrebné pri nich urobiť externý prieskum na kontextovej úrovni, aby sa mohol zhodnotiť príspevok NSRR k danému cieľu

⁷ Ide najmä o východiskové hodnoty z roku 2006, pri východiskových hodnotách merateľných ukazovateľov z iných rokov je rok uvedený v zátvorke pri hodnote ukazovateľa, pri merateľných ukazovateľoch, kde nie je známa východisková hodnota je uvedený počet 0

⁸ Trend vyjadruje akým smerom by sa mal merateľný ukazovateľ meniť v priebehu programovacieho obdobia 2007 - 2013

podiel žien a mužov na SZČO	1.3.	kontext	OP ZaSI, OP KaHR, OPBK		Eurostat, ŠÚ SR	25,5 : 74.5	zníženie rozdielu
distribúcia zamestnanosti v hlavných odvetviach sektorov NACE-2 (Clasification of economic activities) podľa rodu	1.3.	kontext	OP ZaSI, OPV	%	Eurostat	poradie sektorov (2005)	zníženie koncentrácie žien v sledovaných sektoroch
miera rizika chudoby žien pred sociálnymi transfermi	1.4.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	20	zníženie
miera rizika chudoby mužov pred sociálnymi transfermi	1.4.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	20	zníženie
miera rizika chudoby žien po sociálnych transferoch podľa rodu v %	1.4.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	12	zníženie
miera rizika chudoby mužov po sociálnych transferoch %	1.4.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	12	zníženie
ženy vo veku 18 – 59 rokov, ktoré žijú v domácnostiach bez práce	1.4.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	9,6	zníženie
muži vo veku 18 – 59 rokov, ktoré žijú v domácnostiach bez práce	1.4.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	8,1	zníženie
počet trestných činov týrania blízkej a zverenej osoby	1.5.	kontext	OP ZaSI	počet	MV SR	80,3 (2004)	zníženie
počet obetí násilia páchaného na ženách (prieskum verejnej mienky) - užívateľky	1.5.	kontext	OP ZaSI	počet	Prieskum *	0	zníženie
špecifická miera nezamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím	2.1.	kontext	OP ZaSI,	%	Eurostat, ŠÚ SR	23,8	zníženie
pracujúce osoby so zdravotným postihnutím vo veku 16 – 64 rokov, ktorí čelia obmedzeniam v práci	2.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	13,9	zvýšenie
nepracujúce osoby so zdravotným postihnutím vo veku 16 – 64 rokov, ktorí čelia obmedzeniam v práci (typ práce, množstvo práce, mobilita do práce)	2.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	53,7	zníženie
počet bezbariérových prístupov a opatrení na uľahčenie orientácie	2.2.	kontext	ROP, OPZ, OPBK, OPD, OPZP,	počet	Prieskum *	0	zvýšenie
počet informačných služieb prístupných pre ľudí so	2.2.	kontext	OPIS, OP BK,	počet	Prieskum	0	zvýšenie

zdravotným postihnutím			OP TP		*		
počet programov vzdelávania prispôsobených potrebám zdravotne postihnutých osôb	2.3.	kontext	OPV	počet	Prieskum *	0	zvýšenie
miera uplatnenia absolventov s OVP	2.3.	kontext	OPV	%	Prieskum *	0	zvýšenie
miera zamestnanosti seniorov vo veku 55 – 64	3.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	33,1	-
miera zamestnanosti žien senioriek vo veku 55 – 64	3.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	18,9	zvýšenie
miera zamestnanosti mužov seniorov vo veku 55 – 64	3.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	49,8	-
miera nezamestnanosti seniorov vo veku 55 – 64	3.1.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	15,4(2005)	zníženie
miera nezamestnanosti absolventov škôl vo veku 15 – 24 rokov v %	3.2.	kontext	OP ZaSI	%	Eurostat	26,6%	zníženie
miera uplatnenia absolventov SŠ (delenie na mužov a ženy)	3.2.	kontext	OPV	%	prieskum	0	zvýšenie
miera uplatnenia absolventov VŠ (delenie na mužov a ženy)	3.2.	kontext	OPV	%	prieskum	0	zvýšenie
PISA index (delenie na mužov a ženy, ďalšie znevýhodnené skupiny)	3.2.	kontext	OPV	počet	OECD prieskum	1462	zvýšenie
počet osôb, ktoré boli obeťami priamej alebo nepriamej diskriminácie ⁹	4.	kontext	OP ZaSI	počet	prieskum	0	Zníženie

Prílohou č. 4 Systému koordinácie implementácie HP RP sú merateľné ukazovatele výsledku a dopadu HP RP pre jednotlivé OP a ich prioritné osi na projektovej úrovni resp. merateľné ukazovatele výstupu a výsledku HP RP pre jednotlivé OP a ich prioritné osi na programovej úrovni. Všetky merateľné ukazovatele HP RP sa delia:

- podľa pohlavia resp. rodu na ženy a mužov,
- podľa veku (najmä absolventi, starší ľudia)
- zdravotne postihnuté osoby
- ďalšie znevýhodnené skupiny¹⁰

⁹ Prostredníctvom reprezentatívneho výskumu

¹⁰ ďalšie kategórie znevýhodnených skupín definovaných v ustanovení § 8 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

3 Administratívne zabezpečenie

3.1 Úlohy a kompetencie koordinátora Horizontálnej priority Rovnosť príležitostí

Cieľom koordinovania implementácie HP RP je posilniť synergický účinok operačných programov a zabezpečiť, aby aktivity podporované na základe konkrétnych projektov zohľadňovali princíp rovnosti príležitostí vo všetkých jeho aspektoch. Na politickej úrovni za koordináciu implementácie HP RP zodpovedá minister/ministerka práce sociálnych, vecí a rodiny SR, ktorá v zmysle schváleného NSRR plní koordinačnú úlohu vo vzťahu k HP RP.

Výkonným koordinačným útvarom, ktorý zabezpečuje procesy koordinácie implementácie HP RP, bol poverený **Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR** (ďalej len „Odbor RRRP“).

Na tento účel sa v rámci Odboru RRRP zriaďuje **Podporné stredisko k rovnosti príležitostí**, ktoré tvorí tím koordinátorov/koordinátoriek. Ich úlohou bude úzko spolupracovať s kontaktnými bodmi/osobami na jednotlivých RO (tzv. focal points). Odbor RRRP ako koordinátor HP RP určí zodpovednú osobu pre každý OP, ktorá bude v rámci jednotlivých OP sledovať implementáciu a napĺňanie cieľov HP RP.

Garantom/kou podporného strediska je riaditeľ/ka Odboru RRRP, ktorý/á zároveň usmerňuje a koordinuje činnosť podporného strediska.

Koordinátor HP RP – v tomto prípade Odbor RRRP MPSVR SR resp. **Podporné stredisko k rovnosti príležitostí** zabezpečuje najmä nasledovné činnosti:

- rokuje s RO jednotlivých OP s cieľom identifikovať pre HP RP relevantné prioritné osi/opatrenia;
- poskytuje metodické vedenie, poradenstvo a konzultácie v otázkach implementácie HP RP v rámci spolupráce s RO pre jednotlivé OP (napr. pri príprave príručky pre žiadateľa, inštrukcie pre hodnotiteľov atď.);
- realizuje vzdelávacie aktivity pre RO (pre kontaktné body/osoby, hodnotiteľov a manažérov monitorovania), v prípade potreby aj pre žiadateľov/prijímateľov;
- pripravuje a vydáva metodické brožúrky a príručky (napr. metodická príručka, ktorá bude obsahovať základné pojmy, informácie a inštrukcie týkajúce sa vypracovania žiadosti o NFP z hľadiska HP RP, výberu merateľných ukazovateľov, hodnotenia, monitorovania HP RP, ako aj uplatňovania RP a gender mainstreamingu v projektovom cykle);
- zriaďuje pracovnú skupinu pre HP RP v súlade s princípmi partnerstva, ktorej členmi/členkami sú zástupcovia RO OP relevantných pre HP RP a zástupca CKO;
- pripravuje systém koordinácie implementácie HP RP a v prípade potreby zabezpečuje jeho aktualizáciu;
- štatutárny zástupca koordinátora HP RP schvaľuje systém koordinácie implementácie HP RP na základe rozhodnutia pracovnej skupiny HP RP záväzný pre všetky RO, ktorý predkladá CKO, CO, OA a príslušným RO;
- spolupracuje s RO pri definovaní hodnotiacich kritérií používaných pri hodnotení žiadostí o NFP predkladaných na základe výzvy RO vo väzbe na HP RP vrátane inštrukcie pre hodnotiteľa;
- v spolupráci s RO identifikuje relevantné ukazovatele výstupov a výsledkov prioritných osí pre HP RP;
- na základe informácií z monitorovania HP RP na úrovni projektov poskytnutých RO príslušných OP vo forme agregovaných údajov za HP RP na úrovni programu, monitoruje a sumarizuje tieto údaje na strategickej úrovni vo vzťahu k NSRR;

- pripravuje monitorovaciu správu za HP RP na ročnej báze do 30. júna nasledujúceho roka (obsahuje okrem iného aj informáciu o príspevku realizácie jednotlivých OP k plneniu cieľov HP RP);
- pripravuje plán strategických hodnotení HP RP v súlade s postupmi definovanými v Systéme riadenia a predkladá ho CKO a príslušným RO;
- na požiadanie RO participuje v rámci odborného hodnotenia žiadostí o NFP;
- zúčastňuje sa na zasadnutiach monitorovacích výborov jednotlivých OP ako aj Národnom monitorovacom výbore NSRR v súlade s aktuálnou verziou Systému riadenia ŠF a KF;
- participuje na pracovných skupinách CKO zameraných na oblasť publicity, zadefinovania a aktualizácie monitorovacích ukazovateľov v rámci Národného systému ukazovateľov, prípadne iných relevantných skupín v súlade s aktuálnou verziou Systému riadenia ŠF a KF;
- vypracovanie a realizáciu vlastného plánu informovania a publicity (ďalej len „PIP“) v súlade s aktuálnou verziou Systému riadenia ŠF a KF a usmerneniami CKO;
- predkladá interný manuál procedúr, vrátane jeho akýchkoľvek zmien s označením čísla verzie a dátumu platnosti CKO, CO a OA v elektronickej a písomnej podobe, zviazaný a podpísaný zodpovednou osobou a to najneskôr do 10 dní od jeho schválenia zodpovedným vedúcim.

3.2 Spolupráca s relevantnými partnermi

Požiadavka princípu partnerstva vychádza z Nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde. Proces zadefinovania HP prebiehal na úrovni NSRR. Konzultácie prebiehali za účasti predstaviteľov CKO a jednotlivých zástupcov RO na zasadnutiach pracovných skupín, ktoré organizoval CKO.

V rámci samotnej implementácie koordinácie HP RP sa predpokladá intenzívna spolupráca s jednotlivými RO zodpovednými za príslušné OP prostredníctvom siete tzv. kontaktných bodov/osôb (z angl. focal points) – t.j. príslušných pozícií a/alebo konkrétnych osôb. Za zabezpečenie pôsobnosti kontaktných bodov/osôb sú zodpovedné jednotlivé RO za príslušné OP.

Úlohou¹¹ kontaktných bodov/osôb za RO resp. RO jednotlivých OP bude najmä:

- spolupracovať pri implementácii HP RP na úrovni OP s koordinátorom HP RP, a to najmä:
 - identifikovaní relevantných prioritných osí/opatrení OP pre HP RP,
 - pri definovaní hodnotiacich kritérií používaných pri hodnotení žiadosti o NFP predkladaných na základe výzvy RO vo väzbe na HP RP vrátane inštrukcie pre hodnotiteľa;
 - pri identifikovaní relevantných ukazovateľov výstupov a výsledkov prioritných osí pre HP RP,
 - pri príprave príručky pre žiadateľov/prijímateľov a ďalších relevantných formulárov v otázkach týkajúcich sa HP RP,
 - pri poskytovaní informácií potrebných na monitorovanie realizácie projektov relevantných pre HP RP,

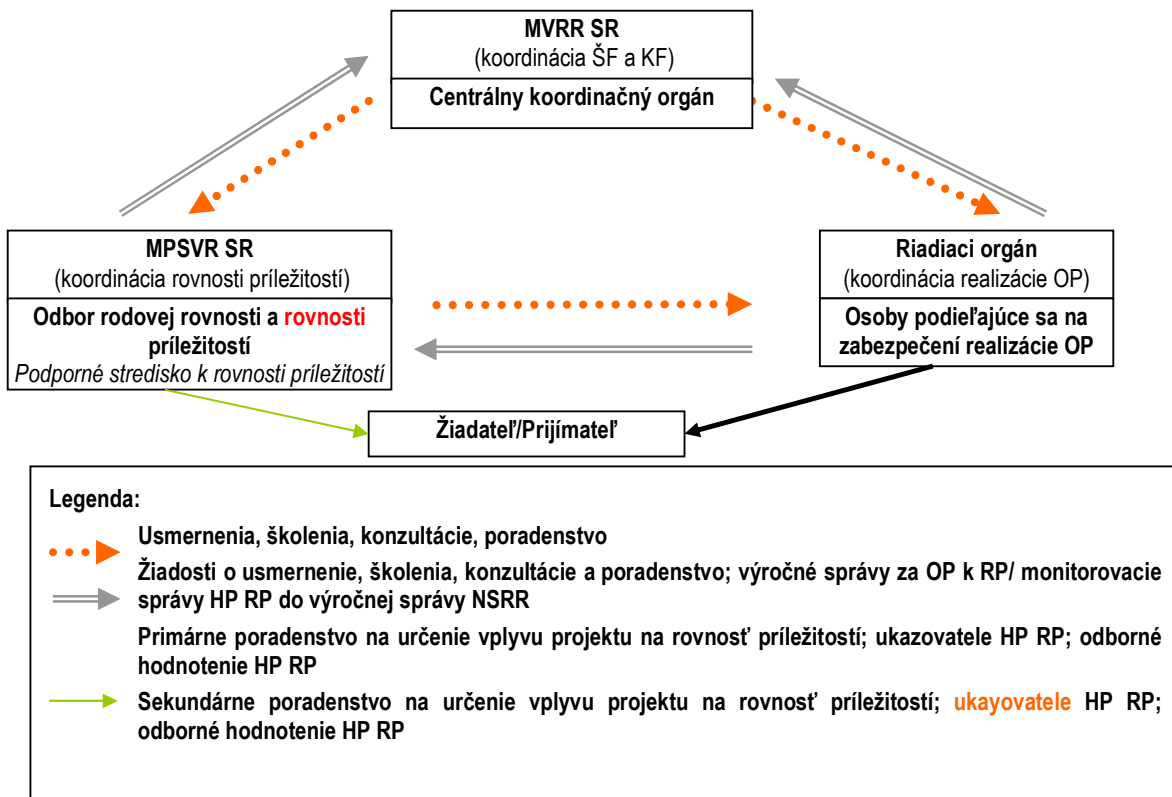
¹¹ Kompetencie RO zodpovedného za konkrétne operačného programu sa odvíjajú od ustanovení NSRR a Systému riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programové obdobie 2007-2013.

- konzultovať akékoľvek problémy a otázky v súvislosti s implementáciou HP RP v príslušnom OP,
- zúčastňovať sa a spolupracovať pri vzdelávacích a informačných aktivitách organizovaných s koordinátorom HP RP v súvislosti s implementáciou HP RP,
- zúčastňovať sa zasadnutí pracovnej skupiny pre HP RP, zriadenej za účelom zefektívnenia koordinácie HP RP,
- mať možnosť podávať návrhy na zefektívnenie systému riadenia koordinácie a implementácie HP RP, ktorým sa potom bude zaoberať pracovná skupina HP RP.

V rámci princípu partnerstva spolupracuje koordinátor HP RP aj s CKO, a to tiež prostredníctvom kontaktného bodu/osoby. V spolupráci s CKO a koordinátora HP RP sa zabezpečujú najmä nasledovné činnosti:

- CKO koordinuje a metodicky usmerňuje koordinátora HP RP pri príprave systému koordinácie implementácie HP RP,
- kontaktný bod/osoba CKO sa zúčastňuje zasadnutí pracovnej skupiny pre HP RP zriadenej za účelom zefektívnenia koordinácie HP RP,
- koordinátor HP RP konzultuje s CKO plán strategických hodnotení HP RP
- koordinátor HP RP konzultuje s CKO plán informovania a publicity HP RP,
- koordinátor HP RP participuje na pracovných skupinách CKO zameraných na oblasť publicity, zadenovania a aktualizácie monitorovacích ukazovateľov v rámci Národného systému ukazovateľov, prípadne iných relevantných skupín v súlade s aktuálnou verziou Systému riadenia ŠF a KF, Systém spolupráce medzi MPSVR (Odborom RRRP), príslušnými RO a CKO definuje nasledovná schéma:

Schéma č. 1: Koordinácia implementácie HP RP



3.3 Zloženie a činnosť pracovnej skupiny HP RP

Za účelom zefektívnenia koordinácie HP RP a zároveň zabezpečenia princípu partnerstva je zriadená na MPSVR SR pracovná skupina pre HP RP, ktorá zasadá minimálne dvakrát ročne. Úlohy jej sekretariátu zabezpečuje Odbor RRRP resp. Podporné stredisko k rovnosti príležitostí. V pracovnej skupine budú mať členstvo všetky relevantné RO jednotlivých OP (prostredníctvom svojich „kontaktných bodov/osôb“) a CKO. Ďalšími prizývanými na zasadnutia pracovnej skupiny budú zástupcovia z mimovládneho sektora a občianskej spoločnosti, akademickej obce a výskumných inštitúcií s odbornou skúsenosťou v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, zástupcovia VÚC a miestnych samospráv, podnikateľských a odborových zväzov. Pracovnú skupinu tvoria predseda, podpredseda a členovia. Predsedom/predsedyňou pracovnej skupiny je riaditeľ/riaditeľka Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR a podpredsedom/podpredsedkyňou je vedúci/vedúca Podporného strediska k rovnosti príležitostí MPSVR SR.

Pracovná skupina HP RP sa riadi štatútom pracovnej skupiny, ktorý schvaľuje na prvom zasadnutí a je súčasťou Interného manuálu procedúr.

Pracovná skupina najmä:

- schvaľuje systém koordinácie implementácie HP RP,
- pripomienkuje plán strategických hodnotení HP RP,
- pripomienkuje plán informovania a publicity HP RP,
- pripomienkuje monitorovaciu správu HP RP do výročnej správy NSRR,
- reflektuje na vývoj v oblasti zabezpečovania HP RP,
- zaujíma stanoviská a poskytuje odporúčania, týkajúce sa riešení vo vzťahu k otázkam a problémom, ktoré nastanú v oblasti implementácie HP RP,
- priebežne vyhodnocuje proces implementácie a formuluje odporúčania pre ďalšiu implementáciu HP RP na úrovni OP a NSRR,
- predkladá na základe priebežného monitorovania a vyhodnocovania HP RP podnety, návrhy a odporúčania Národnému monitorovaciemu výboru, v prípade potreby aj RO jednotlivých OP a koordinátorovi HP RP na zlepšenie dosiahnutia stanovených cieľov HP RP.

4 Implementácia HP RP

4.1 Princípy hodnotenia príspevku k zlepšeniu HP RP

Pre hodnotenie HP RP platia nasledovné princípy :

- HP RP bude hodnotená na základe príspevku k cieľom stanoveným v časti 1.2. Systému koordinácie implementácie HP RP, ktoré sa týkajú najmä:
 - príspevku k zlepšeniu rodovej rovnosti (v oblasti bariér na pracovnom trhu, 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),
 - príspevku k zlepšeniu 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 zlepšeniu rovnosti príležitostí na základe veku, a to najmä starších ľudí, absolventov/absolventiek škôl (v oblasti bariér na pracovnom trhu, vo vzdelávaní);
 - príspevku k zlepšeniu **rovnosti príležitostí vo všeobecnom kontexte t.z. 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.;
- problematiku marginalizovaných rómskych komunít rieši osobitná HP s rovnomenným pomenovaním horizontálna priorita marginalizovaných rómskych komunít („ďalej len HP MRK“)¹²;
- HP RP bude hodnotená a sledovaná **vo všetkých OP, pričom relevancia jednotlivých cieľov HP RP k prioritným osiam OP je stanovená v časti 2. Systému koordinácie implementácie HP RP**
- príspevok k HP RP je hodnotený a sledovaný v tých projektoch , v ktorých žiadatelia uvedú **príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí,**
- v prípade ostatných projektov (nemajú vplyv na rovnosť príležitostí) sa bude sledovať len ich počet a podiel počtu projektov, ktoré majú vplyv na rovnosť príležitostí na celkovom počte projektov,
- na základe slovenskej a európskej legislatívy (viď. kapitola 1.1.) nemôže dôjsť k tomu, aby pri implementácii operačných programov a projektov boli porušované princípy rovnosti príležitostí a nediskriminácie.

4.2 Posúdenie príspevku projektu k zlepšeniu RP zo strany žiadateľa

Zhodnotenie príspevku projektu k zlepšeniu HP RP zo strany žiadateľa je povinné pre všetkých žiadateľov zo ŠF a KF a bude sa sledovať vo formulári žiadosti o NFP.

Postupy hodnotenia vplyvu projektu na zlepšenie rovnosti príležitostí zo strany žiadateľa prebieha nasledovne:

- v žiadosti o NFP v časti 15. žiadateľ posúdi, či projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí,
- ak uvedie „nie“ žiadateľ deklaruje, že projekt má neutrálny príspevok k rovnosti príležitostí a neuvádza špecifikáciu a merateľné ukazovatele HP RP,
- ak uvedie odpoveď „áno“ špecifikuje ako prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí vzhľadom na ciele, cieľovú skupinu a aktivity projektu,
- ak uvedie „áno“ do tabuľky v časti 15. uvedie merateľné ukazovatele výsledku a dopadu HP RP s cieľovými hodnotami,
- v prípade, že si žiadateľ nemôže vybrať adekvátny ukazovateľ dopadu popíše príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí minimálne jedným relevantným ukazovateľom výsledku,
- pri samohodnotení príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí a výbere merateľných ukazovateľov HP RP bude žiadateľ vychádzať z príručky pre žiadateľa resp. z ďalšej podpornej dokumentácie k rovnosti príležitostí (napr. Príručka pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitosti ako horizontálnej

¹² Prekrývanie hodnotenia a monitorovania sa v tomto aspekte nevylučuje, pričom komplexnejšie zhodnotenie uplatňovania princípu rovnosti príležitostí pre cieľovú skupinu MRK zabezpečuje príslušný koordinačný orgán pre HP MRK – t.j. Úrad splnomocnenkyne vlády pre rómske komunity pri Úrade vlády Slovenskej republiky).

- prioryty pri čerpaní štrukturálnej pomoci v programovom období 2007-2013), ktoré sú mu k dispozícii v čase zverejnenia výzvy,
- pri samohodnotení príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí je žiadateľovi k dispozícii aj znenie hodnotiacich kritérií za HP RP,
 - v prípade potreby konzultuje otázky týkajúce sa HP RP primárne s kontaktnou osobou/kontaktným bodom na RO jednotlivých OP.

Úlohy koordinátora HP RP pri procese zabezpečenia samohodnotenia vplyvu projektu na zlepšenie rovnosti príležitostí zo strany žiadateľa:

- definuje ciele príspevku HP RP v Systéme koordinácie implementácie HP RP aj s merateľnými ukazovateľmi HP RP na strategickej úrovni,
- definuje relevanciu prioritných osí jednotlivých OP k cieľom HP RP v Systéme koordinácie implementácie HP RP
- pripravuje podklady, metodické usmernenia pre definovanie príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí
- zodpovedá za metodické usmernenia a konzultácie pri definovaní príspevku pre zlepšenie rovnosti príležitostí v príručke pre žiadateľa v spolupráci s RO jednotlivých OP
- zodpovedá za metodické usmernenia a konzultácie pri definovaní merateľných ukazovateľov HP RP s RO jednotlivých OP
- poskytuje zaškolenie kontaktných osôb RO jednotlivých OP v otázkach HP RP a poskytuje stanoviská k sporným otázkam vo vzťahu k HP RP zo strany žiadateľov,
- poskytuje informácie a konzultácie k HP RP pri realizácii informačných aktivít pre žiadateľov zo strany RO
- v prípade vyžiadania stanoviska zo strany RO k príručke pre žiadateľa vo vzťahu k HP RP a k merateľným ukazovateľom koordinátor HP RP reaguje do 10 pracovných dní

Úlohy RO jednotlivých OP pri procese zabezpečenia samohodnotenia vplyvu projektu na zlepšenie rovnosti príležitostí zo strany žiadateľa:

- zodpovedá za prípravu príručky pre žiadateľa, a tým aj za zabezpečenie definovania príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí v príručke pre žiadateľa resp. vo formulári žiadosti o NFP (definovanie rovnosti príležitostí, cieľov rovnosti príležitostí, obsah špecifikácie príspevku),
- v príručke pre žiadateľa resp. vo formulári žiadosti o NFP definuje minimálne postup ako uviesť príspevok k rovnosti príležitostí priamo vo formulári žiadosti o NFP, pričom ďalšie informácie môže poskytnúť odkazom na metodické usmernenia resp. príručky koordinátora HP RP (či už prostredníctvom web stránky koordinátora HP RP, alebo zverejnením usmernenia/príručky na stránke RO),
- v prípade potreby konzultuje a spolupracuje pri príprave a aktualizácii príručky pre žiadateľa resp. formuláru žiadosti o NFP vo vzťahu k určeniu príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí a samohodnotiacich definícií s koordinátorom HP RP,
- zodpovedá za prípravu merateľných ukazovateľov HP RP výsledku a dopadu (názov, kategória, merná jednotka, popis) na projektovej úrovni v súlade s cieľmi HP RP určenými v Systéme koordinácie implementácie HP RP,
- v prípade potreby konzultuje a spolupracuje pri príprave a aktualizácii merateľných ukazovateľov výsledku a dopadu HP RP s koordinátorom HP RP,

- v prípade realizácie informačných aktivít pre žiadateľov poskytnú informácie aj o HP RP, či už priamo prostredníctvom koordinátora HP RP, alebo prostredníctvom konzultácií (s výnimkou OP Doprava),
- zodpovedá za vytvorenie kontaktného bodu pre žiadateľov v súvislosti s otázkami, ktoré sa týkajú HP RP.

4.3 Odborné hodnotenie príspevku k zlepšeniu HP RP a inštrukcia pre hodnotiteľa

V procese odborného hodnotenia žiadosti o NFP je hodnotenie príspevku projektu k zlepšeniu rovnosti príležitostí zaradené medzi hodnotiace kritériá, v prípade ak daná priorita bola identifikovaná koordinátorom HP RP ako relevantná vo vzťahu k cieľom HP RP. Hodnotiace kritériá resp. inštrukcia pre hodnotiteľov za HP RP **zohľadňujú nasledovné skutočnosti:**

- príspevok k zlepšeniu HP RP k cieľom stanoveným v časti 1.2. systému koordinácie (špeciálne k zabezpečeniu zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania a eliminácie diskriminácie),
- relevanciu jednotlivých OP a prioritných osí k plneniu cieľov HP RP,
- prepojenie deklarovaného príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí na ciele a aktivity projektu,
- prepojenie deklarovaného príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí na merateľné ukazovatele výsledku a dopadu HP RP,
- váha a bodové hodnotenie príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí závisí od relevancie OP/prioritnej osi k cieľom HP RP

Postupy pre posúdenie príspevku projektu k HP RP v rámci odborného hodnotenia žiadosti o NFP zo strany odborného hodnotiteľa:

- odborný hodnotiteľ v žiadosti o NFP posúdi, či žiadateľ uviedol, že prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí,
- v prípade ak žiadateľ v žiadosti o NFP uviedol, že prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí, teda deklaroval pozitívny príspevok, hodnotiteľ posúdi, či:
 - deklarovaný príspevok je v súlade s cieľmi HP RP definovanými v časti 1.2.,
 - ciele, aktivity projektu prispievajú k zlepšeniu rovnosti príležitostí, vrátane zákonom požadovaného dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania,
 - deklarovaný príspevok je adekvátne prepojený na merateľné ukazovatele výsledku a dopadu HP RP (Pozn. v prípade, že si žiadateľ nemôže vybrať adekvátny ukazovateľ dopadu popíše príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí minimálne jedným relevantným ukazovateľom výsledku),
 - pridelí body projektu v hodnotiacom kritériu pre HP RP v závislosti od inštrukcie pre hodnotiteľa pre jednotlivé body.
- v prípade ak žiadateľ v žiadosti o NFP uviedol, že neprispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí, teda deklaroval neutrálny príspevok, hodnotiteľ:
 - pridelí projektu v rámci hodnotiaceho kritéria pre HP RP nulové bodové hodnotenie,
 - odborný hodnotiteľ je povinný pri hodnotení projektov dbať na uplatňovanie princípov rovnosti príležitostí a nediskriminácie, ktoré vyplývajú zo slovenskej a európskej legislatívy (viď. kapitola 1.1.), čo sa vzťahuje na všetky projekty (aj tie, ktoré uvedú neutrálny príspevok),

- odborný hodnotiteľ má v čase odborného hodnotenia k dispozícii základné informácie o HP RP a jej cieľoch prostredníctvom zaškolenia, resp. podporných materiálov a má k dispozícii hodnotiacu inštrukciu.

Úlohy koordinátora HP RP v procese odborného hodnotenia žiadostí o NFP z hľadiska príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí:

- zodpovedá za metodické usmernenia a konzultácie pri definovaní hodnotiacich kritérií a inštrukcie pre hodnotiteľa za HP RP
- v prípade vyžiadania stanoviska zo strany RO reaguje do 10 pracovných dní,
- poskytuje informácie a konzultácie k HP RP pri realizácii zaškolení odborných hodnotiteľov,
- v prípade požiadania zo strany RO sa môže zúčastniť na odbornom hodnotení žiadostí o NFP (týka sa najmä ESF projektov),

Úlohy RO jednotlivých OP v procese odborného hodnotenia žiadostí o NFP z hľadiska príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí (s výnimkou OP Doprava, ktorý nerealizuje odborné hodnotenie) :

- zodpovedá za prípravu hodnotiacich kritérií za HP RP a inštrukcie pre hodnotiteľa (znenie, body a váha),
- konzultuje a spolupracuje pri príprave a aktualizácii hodnotiaceho kritéria a inštrukcie pre hodnotiteľa za HP RP s koordinátorom HP RP pred ich schválením,
- zabezpečuje zaškolenie odborných hodnotiteľov pri hodnotení príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí v žiadosti o NFP,
- v prípade potreby môže RO požiadať o účasť koordinátora HP RP na odbornom hodnotení žiadostí o NFP (týka sa najmä projektov ESF)

Pri uzatváraní zmluvy o poskytnutí NFP:

- prijímateľ
 - v prípade schválenia žiadosti o NFP sa prijímateľ zaviazuje k sledovaniu príspevku k RP v závislosti od rozhodnutia RO jednotlivých OP,
- RO jednotlivých OP
 - v procese prípravy zmluvy o poskytnutí NFP je v kompetencii RO stanoviť relevantnosť projektu k HP RP a tým určiť, ktoré merateľné ukazovatele v rámci HP RP budú obsiahnuté v zmluve o NFP,
- koordinátor HP RP
 - nevstupuje do procesu prípravy zmluvy o NFP s jednotlivými prijímateľmi.

4.4 Monitorovanie HP RP

Monitorovanie HP RP na projektovej úrovni je zabezpečené RO jednotlivých OP, prostredníctvom **súboru ukazovateľov**, ktorý je súčasťou Národného systému ukazovateľov pre prioritné osi OP. Monitorovanie HP RP na úrovni projektov počas ich realizácie bude metodologicky zabezpečené prostredníctvom predkladania monitorovacích správ, v ktorej prijímateľ uvádza priebežne dosahované hodnoty všetkých merateľných ukazovateľov v zmysle Zmluvy o NFP, teda aj ukazovateľov vzťahujúcich sa na HP RP, pokiaľ ich v žiadosti deklaroval. Pre RO, ktoré riadia projekty ESF t.j. OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a OP Vzdelávanie, vyplýva z nariadenia EP a Rady(ES) č. 1081/2006, čl.10, povinnosť monitorovať rozdelenie účastníkov projektov ESF podľa pohlavia,

postavenia na trhu práce a príslušnosti k niektorej zo znevýhodnených skupín. Táto povinnosť pre ESF je zohľadnená aj vo formulári monitorovacej správy. Príslušné údaje budú evidované v ITMS a budú slúžiť koordinátorom HP RP ako dodatočná informácia pre sledovanie plnenia rovnosti príležitostí. RO jednotlivých OP prostredníctvom svojich kontaktných bodov/osôb poskytnú koordinátorom HP RP potrebné údaje pre monitorovanie. Dodatočné údaje koordinátori HP RP získavajú prostredníctvom ITMS a na základe výsledkov externého hodnotenia.

Monitorovacie ukazovatele HP RP pre jednotlivé OP vypracovávajú RO v spolupráci s koordinátormi HP RP. Odbor RRRP poskytuje metodické vedenie a konzultácie v procese zadefinovania relevantných ukazovateľov pre HP RP podľa relevancie jednotlivých OP/prioritných osí k cieľom HP RP zadefinovanými v časti 1.2. Systému koordinácie implementácie HP RP. Zároveň treba zdôrazniť, že Európska komisia odporúča, pokiaľ to povaha merateľného ukazovateľa umožní, deliť ho podľa pohlavia, resp. rodu.

Úlohy prijímateľa pri monitorovaní HP RP v rámci jeho projektu:

- má k dispozícii zoznam merateľných ukazovateľov výsledku a dopadu za HP RP pri každej výzve každého OP,
- pri príprave Monitorovacej správy v časti 8. uvádza súlad s HP RP,
- v prípade, ak v časti 8. Monitorovacej správy odpovie „áno“, špecifikuje ako v tom období zabezpečil súlad a uvedie v časti 15. merateľné ukazovatele HP RP, ktoré si stanovil v zmluve o poskytnutí NFP,
- pri projektoch spolufinancovaných z ESF uvedie v časti 21. Monitorovacej správy rozdelenie účastníkov/účastníčok, ktorí absolvovali aktivity projektu podľa stanovených sociálnych kategórií,
- uvádza ďalšie údaje vzťahujúce sa k HP RP, na ktorých sa dohodli RO jednotlivých OP a koordinátor HP RP,
- participuje na overovaní realizácie na mieste projektu aj vo vzťahu k HP RP

Úlohy koordinátora HP RP pri monitorovaní HP RP na úrovni projektu:

- poskytuje metodické usmernenia a konzultácie RO pri príprave merateľných ukazovateľov HP RP na úrovni projektu,
- navrhuje a konzultuje úpravu monitorovacích správ v spolupráci s RO jednotlivých OP v prípade potreby získania dodatočných údajov za HP RP,
- v rámci priebežného hodnotenia napĺňania cieľov HP RP môže požiadať o účasť na overovaní realizácie projektu na mieste, pričom závisí od RO, či to povolí (týka sa najmä ESF projektov),
- v prípade vyžiadania stanoviska zo strany RO jednotlivých OP k merateľným ukazovateľom HP RP a monitorovacej správy reaguje do 10 pracovných dní.

Úlohy RO jednotlivých OP pri monitorovaní HP RP na úrovni projektu:

- zodpovedá za prípravu merateľných ukazovateľov HP RP na projektovej úrovni,
- konzultuje merateľné ukazovatele HP RP na projektovej úrovni s koordinátorom HP RP,
- v prípade ak je to relevantné kontroluje súlad s HP RP v monitorovacích správach prijímateľov (t.z. či uvádzajú skutočnosti, ku ktorým sa zaviazali v žiadosti o NFP),

- v prípade potreby konzultuje úpravu monitorovacích správ s koordinátorom HP RP v prípade potreby získania dodatočných údajov (zloženie projektového tímu podľa sociálnych kategórií, v prípade podnikateľských subjektov podiel žien a mužov v podniku, podiel žien v riadiacich pozíciách atď.),
- pri overovaní realizácie na mieste projektu sa zameria aj na reálne overenie príspevku projektu k zlepšeniu rovnosti príležitostí,

Monitorovanie na úrovni NSRR vykonáva koordinátor HP RP prostredníctvom poskytnutých agregovaných údajov za HP RP z monitorovacích správ zo strany RO jednotlivých OP a z IT monitorovacieho systému. Koordinátor HP RP tieto údaje sumarizuje a vypracuje prostredníctvom nich analýzu príspevku NSRR k cieľom HP RP.

Za účelom efektívneho riadenia, monitorovania a hodnotenia využitia štrukturálnej pomoci zriadia príslušné RO v súlade s článkami 63 a 64 Nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 **Monitorovacie výbory** pre jednotlivé OP. Účasť zástupcu, resp. zástupkyne Odboru RRRP ako koordinátora HP RP na monitorovacích výboroch je určená na základe relevantnosti HP RP k danému OP.

V súlade so schváleným NSRR a Systémom riadenia sa **implementácia HP RP** bude v spolupráci s koordinátorom HP RP **monitorovať prostredníctvom výročných správ jednotlivých OP** ako aj **prostredníctvom monitorovacej správy HP RP, ktorá je súčasťou výročnej správy NSRR.**

RO pripraví informáciu o príspevku plnenia operačného programu k HP RP v rozsahu dohodnutom s koordinátorom HP RP. RO zašle predbežnú verziu Výročnej správy programu členom Monitorovacieho výboru, CKO a v prípade, že daný OP bol koordinátorom HP RP identifikovaný ako vecne príslušný pre HP RP aj príslušnému koordinátorovi HP RP najneskôr do 4 mesiacov od posledného dňa hodnoteného roka. Podľa NSRR HP RP sa to týka všetkých operačných programov.

Súčasťou každej výročnej správy NSRR je monitorovacia správa pripravená koordinátorom HP RP na ročnej báze do 30. júna nasledujúceho roka. Monitorovacia správa obsahuje informáciu o príspevku realizácie jednotlivých OP a NSRR k plneniu cieľov HP RP na základe podkladov z výročných správ jednotlivých OP, dodatočných údajov ITMS a výsledkov interného a externého hodnotenia. Koordinátor HP RP môže začať pripravovať správu za príslušnú HP okamžite po prijatí návrhu (predbežnej verzie) výročných správ programu od príslušných RO. Vyhodnotenie a návrh ďalších opatrení zašle koordinátor HP RP CKO najneskôr do 30.6. roka nasledujúceho po hodnotenom roku. Za vypracovanie monitorovacej správy do výročnej správy NSRR za HP RP je zodpovedný koordinátor HP RP t.j. Odbor RRRP MPSVR SR.

Úlohy koordinátora HP RP pri monitorovaní HP RP na úrovni OP a NSRR:

- definuje ciele HP RP a ich relevanciu pre prioritné osi jednotlivých OP v Systéme koordinácie implementácie HP RP,
- metodicky usmerňuje a konzultuje prípravu merateľných ukazovateľov HP RP na úrovni OP s jednotlivými RO,
- zodpovedá za prípravu merateľných ukazovateľov HP RP na strategickej úrovni NSRR,
- pripomienkuje výročnú správu jednotlivých OP v časti týkajúcej sa príspevku k HP RP najneskôr do 10 pracovných dní od jej zaslania,
- pripravuje/aktualizuje plán monitorovania HP RP, formulár monitorovacej správy HP RP na úrovni NSRR a štruktúru potrebných údajov za HP RP od RO jednotlivých OP a poskytuje informáciu o nich členom/členkám pracovnej skupiny a RO jednotlivých OP,

- zabezpečuje zber údajov za HP RP zo strany jednotlivých RO najneskôr do 30.4. nasledujúceho roka po hodnotenom roku,
- pripravuje interné správy o príspevku jednotlivých OP k cieľom HP RP na podklade zozbieraných údajov zo strany RO, z výročných správ a údajov z ITMS
- pripravuje monitorovaciu správu HP RP do výročnej správy NSRR na podklade zozbieraných údajov zo strany RO, z výročných správ a údajov z ITMS ,
- zasiela monitorovaciu správu na pripomienkovanie pracovnej skupine HP RP najneskôr 20 pracovných dní pred jej oficiálnym zaslaním na CKO,
- konečnú verziu monitorovacej správy HP RP zasiela CKO do 30.6. daného roka,
- priebežne poskytuje CKO informácie o napĺňaní cieľov HP RP,
- zástupca/zástupkyňa koordinátora HP RP sa zúčastňuje na zasadnutiach Monitorovacích výborov jednotlivých OP relevantných k HP RP a Národného monitorovacieho výboru,
- koordinátor HP RP pripomienkuje podklady na zasadnutia Monitorovacích výborov jednotlivých OP a Národného monitorovacieho výboru,

Úlohy RO jednotlivých OP pri monitorovaní HP RP na úrovni OP a NSRR:

- zodpovedá za prípravu merateľných ukazovateľov HP RP na úrovni OP v súlade s cieľmi HP RP,
- konzultuje a spolupracuje pri príprave merateľných ukazovateľov HP RP na úrovni OP s koordinátorom HP RP,
- sleduje príspevok k cieľom HP RP aj prostredníctvom merateľných ukazovateľov HP RP vo výročnej správe OP,
- predkladá výročnú správu OP v časti týkajúcej sa HP RP na pripomienkovanie koordinátorovi HP RP najneskôr do 30.4. nasledujúceho roka po hodnotenom roku,
- zabezpečujú zber údajov z monitorovacích správ na projektovej úrovni a ich agregáciu na programovej úrovni v štruktúre dohodnutej s koordinátorom HP RP,
- na požiadanie koordinátora HP RP mu RO zasielajú tieto údaje do 20 pracovných dní, v prípade ak sa nebudú dať vytiahnuť z ITMS,
- prostredníctvom pracovnej skupiny HP RP pripomienkujú monitorovaciu správu HP RP do výročnej správy NSRR,
- zabezpečuje účasť koordinátora HP RP na Monitorovacích výboroch jednotlivých OP.

Postavenie CKO pri monitorovaní HP RP na úrovni NSRR:

- pripomienkuje monitorovaciu správu HP RP do výročnej správy NSRR prostredníctvom pracovnej skupiny HP RP,
- môže si vyžiadať priebežné informácie o sledovaní príspevku NSRR k HP RP,
- zabezpečuje účasť koordinátora HP RP ako člena/členky na Národnom monitorovacom výbore.

4.5 Hodnotenie na úrovni OP a NSRR

Hodnotenie príspevku jednotlivých OP a NSRR k cieľom HP RP delíme na:

- interné hodnotenie
- externé hodnotenie

Interné hodnotenie HP RP je zamerané na kvalitatívne a kvantitatívne posúdenie prínosu realizovaných projektov k danej horizontálnej priorite formou pomerových ukazovateľov (počet projektov s vplyvom na horizontálnu prioritu/počet projektov celkovo, výstupový ukazovateľ vo väzbe na horizontálnu prioritu/výstupový ukazovateľ celkovo). Vykonáva sa na základe agregovania údajov z monitorovacích správ projektov príslušných prioritných osí jednotlivých OP, ktorých relevanciu vo vzťahu k HP RP stanovil koordinátor HP RP. RO poskytuje prostredníctvom kontaktných bodov/osôb agregované údaje za HP RP z monitorovania projektov potrebné pre interné hodnotenie HP RP koordinátorom HP RP. Ďalším významným zdrojom hodnotenia HP RP pre koordinátora HP RP je IT monitorovací systém. Za interné hodnotenie zodpovedá na úrovni HP RP koordinátor HP RP.

Externé hodnotenie HP RP je vykonané na úrovni NSRR resp. významnej cieľovej skupiny, v prípade potreby a po dohode s RO aj na iných úrovniach (prioritných osí, opatrení, veľkých významných projektov). Za externé hodnotenie na úrovni HP RP bude zodpovedný koordinátor HP RP, ktorým je Odbor RRRP. Externé hodnotenie vykonáva koordinátor HP RP v súlade s aktuálnym Systémom riadenia ŠF a KF.

Koordinátor HP RP vypracuje návrh plánu strategických hodnotení HP RP a predkladá ho na pripomienkovanie CKO a RO príslušných OP prostredníctvom pracovnej skupiny HP RP. Plán strategických externých hodnotení HP RP odsúhlasuje Národný monitorovací výbor.

Výsledky interného a externého hodnotenia sú zapracovávané do príslušných monitorovacích správ za HP RP, ktorá je súčasťou Výročnej správy NSRR.

Úlohy koordinátora pri hodnotení príspevku NSRR k HP RP:

- pripravuje/aktualizuje stratégiu hodnotenia HP RP na úrovni NSRR do 5 mesiacov od schválenia všetkých OP,
- pripravuje/aktualizuje plán interných hodnotení HP RP na úrovni NSRR,
- pripravuje/aktualizuje plán strategických externých hodnotení HP RP NSRR najneskôr 20 pracovných dní pre zasadnutím Národného monitorovacieho výboru,
- zodpovedá za priebežné a záverečné hodnotenie HP RP na úrovni NSRR,
- predkladá plány interných a strategických externých hodnotení, hodnotiace správy na pripomienkovanie pracovnej skupine HP RP
- predkladá plán strategických externých hodnotení Národnému monitorovaciemu výboru

Úlohy RO jednotlivých OP pri hodnotení príspevku OP k HP RP:

- zodpovedá za priebežné a záverečné hodnotenie HP RP na úrovni OP v rámci výročných a záverečnej správy OP,
- pripomienkuje plán strategických hodnotení HP RP prostredníctvom pracovnej skupiny HP RP a na Národnom monitorovacom výbore.

Postavenie CKO pri hodnotení príspevku NSRR k HP RP:

- pripomienkuje plán strategických externých hodnotení HP RP prostredníctvom pracovnej skupiny HP RP,
- poskytuje usmernenia k hodnoteniu HP RP.

5 Publicita a informovanie

V zmysle článku 69 všeobecného nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006/ES členský štát a riadiaci orgán zabezpečia informovanie občanov, prijímateľov a publicitu o spolufinancovaných programoch s cieľom zdôrazniť úlohu Spoločenstva a zabezpečiť transparentnosť pomoci z fondov. MPSVR SR sa bude prostredníctvom Odboru RRRP **ako koordinátora HP RP podieľať na zabezpečení oblasti informovania a publicity nasledovne:**

- informovaním o úlohách Odboru RRRP a jeho relevantných partnerov,
- vypracovaním, koordináciou a realizáciou PIP HP RP v súlade so Systémom riadenia ŠF a KF, najneskôr do 6 mesiacov od schválenia všetkých OP,
- predkladá pracovnej skupine HP RP plán informovania a publicity HP RP na pripomienkovanie a výsledky jeho plnenia,
- zabezpečením všeobecnej informovanosti o cieľoch, obsahu, monitorovaní a hodnotení HP RP a o pokroku dosiahnutom pri napĺňaní cieľov HP RP,
- zabezpečením odborných seminárov a workshopov o HP RP pre RO/SORO a ďalšie inštitúcie, ktoré participujú na implementácii štrukturálnych fondov,
- zabezpečením odborných seminárov a workshopov o HP RP pre širšiu odbornú verejnosť,
- priebežným hodnotením efektívnosti komunikačných aktivít Odboru RRRP v rámci hodnotiacich správ, menovaním kontaktnej osoby pre HP RP, ktorá bude členom pracovnej skupiny pre publicitu a spoluprácou s kontaktnými osobami regionálnych informačných centier,
- prípravou a aktualizáciou informácií zverejnených na internetovej stránke.

Úlohy RO jednotlivých OP pri zabezpečení informovania a publicity RO jednotlivých OP:

- pripomienkujú plán informovania a publicity HP RP prostredníctvom pracovnej skupiny (tiež výsledky),
- na svojich internetových stránkach a v informačných materiáloch zabezpečuje informovanie o HP RP, či už priamo, alebo odkazom na internetovú stránku a materiály koordinátora HP RP,
- zástupcovia/zástupkyne RO sa zúčastňujú školení týkajúcich sa HP RP.