

Externé hodnotenie Operačného programu Ľudské zdroje pre programové obdobie 2014 – 2020

realizované v rámci projektu

Technická pomoc OP ĽZ pre MPSVR SR 2019 – 2023

Hodnotenie príspevku OP Ľudské zdroje k horizontálnym princípom Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia v kontexte implementácie všetkých operačných programov financovaných z EŠIF (ad hoc hodnotenie)

ZÁVEREČNÁ HODNOTIACA SPRÁVA

Objednávateľ:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Poskytovateľ:

Skupina dodávateľov v zložení: Octigon, a. s., Projektové služby, s. r. o., RADELA s. r. o.

Autori správy:

Jela Tvrdoňová

Martin Obuch

Matej Smieško

Za obsah, zistenia a odporúčania tejto hodnotiacej správy je zodpovedný Poskytovateľ. Vyjadrenia a názory uvedené v tejto správe sa nemusia nutne zhodovať s názormi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Obsah

Zoznam použitých skratiek	4
Zoznam tabuliek	6
Zoznam grafov a máp	10
Zoznam obrázkov	10
Zhrnutie	11
Executive Summary	13
1. Kontext hodnotenia	16
1.1 Medzinárodná legislatíva	16
1.2 Národná legislatíva	20
2. Metodika hodnotenia	26
3. Zistenia	27
3.1 HO1: Umožňuje nastavenie zberu, spracovania a vykazovania údajov efektívne sledovať prínosy OP ĽZ k cieľom HP RMŽ a ND?	27
3.2 HO2: Aká je kvalita údajov pre sledovanie prínosov OP ĽZ k HP RMŽ a ND z hlavných zdrojov (merateľné ukazovatele na projektovej a programovej úrovni, karta účastníka a iné údaje)?	36
3.3 HO3: Do akej miery sú využiteľné údaje z procesu hodnotenia a výberu a kontroly na mieste projektov OP ĽZ pre účely HP MRŽ a ND?	43
3.4 HO4: Čo sú silné a slabé stránky vykazovania príspevku OP ĽZ k HP RMŽ a ND v PO 2014 – 2020?	48
3.5 HO6: Aký je príspevok intervencií implementovaných v rámci OP ĽZ a ostatných operačných programov k plneniu cieľov HP RMŽ v PO 2014 – 2020?	54
HO7: Aký je príspevok intervencií implementovaných v rámci OP ĽZ a ostatných operačných programov k plneniu cieľov HP ND v PO 2014 – 2020?	54
3.6 HO5: Ktoré sú kľúčové faktory pre zabezpečenie kvalitného vykazovania príspevku fondov EÚ k HP RMŽ a ND v programovom období 2021 – 2027?	151
4. Prílohy	156
4.1 Partnerská dohoda, očakávané výsledky	156
4.2 Príloha – Použité zdroje informácií	163

Zoznam použitých skratiek

AOTP	aktívne opatrenia trhu práce
APTP	aktívna politika trhu práce
CEDAW	Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien
CKO	Centrálny koordinačný orgán
CLLD	Community Led Local Development (Miestny rozvoj vedený komunitou)
CŽV	celoživotné vzdelávanie
DN UoZ	dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie
EK	Európska komisia
ENRF	Európsky námorný a rybársky fond
EFRR	Európsky fond regionálneho rozvoja
EPFRV	Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka
ESF	Európsky sociálny fond
EŠIF	Európske štrukturálne a investičné fondy
EUR	euro (mena)
EÚ	Európska únia
FTE	Full Time Equivalent (Ekvivalent plného pracovného úväzku)
HO	hodnotiaca otázka
HP	horizontálny princíp
HP RMŽ	horizontálny princíp rovnosť medzi mužmi a ženami
HP ND	horizontálny princíp nediskriminácia
IA	Implementačná agentúra
IP	Investičná priorita
IROP	Integrovaný regionálny operačný program
IS	informačný systém
KF	Kohézny fond
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MRK	marginalizovaná rómska komunita
NFP	nenávratný finančný príspevok
MU	merateľný ukazovateľ
NP	národný projekt
OP	operačný program
OP EVS	Operačný program Efektívna verejná správa

OPII	Operačný program Integrovaná Infraštruktúra
OP KŽP	Operačný program Kvalita životného prostredia
OLAP	technológia uloženia dát v databáze, ktorá umožňuje usporiadať veľké objemy dát tak, aby boli dáta prístupné a zrozumiteľné používateľom zaoberajúcim sa ich analýzou (z angl. Online Analytical Processing)
OP ĽZ	Operačný program Ľudské zdroje
OP RH	Operačný program Rybné hospodárstvo
OP TP	Operačný program technická pomoc
OSN	Organizácia spojených národov
PD	Partnerská dohoda
PO	prioritná os
PRV	Program rozvoja vidieka
PSK	Program Slovensko
REACT-EU	Pomoc pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe
RO	riadiaci orgán
SFC	systém elektronickej výmeny informácií medzi členskými štátmi a EK ohľadne riadenia fondov popísaný v článku 74 Nariadenia (EÚ) č. 1303/2013SI2013SI2013
SI HP	Systém implementácie horizontálneho princípu
SO	sprostredkovateľský orgán
SR	Slovenská republika
ŠC	špecifický cieľ
ŠVVP	špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby
TEN-T	Pan-európske koridory
UoZ	uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
YEI	Youth Employment Initiative (Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí)
ZP	zdravotné postihnutie
ZUoZ	znevýhodnený uchádzač o zamestnanie
Z. z.	Zbierka zákonov
ŽoNFP	žiadosť o nenávratný finančný príspevok

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Typy MU a iných údajov podľa prílohy č. 1 MP CKO č. 17	28
Tabuľka 2: Duplicitné monitorovacie údaje typu „iný údaj“	29
Tabuľka 3: Počty projektových ukazovateľov, ktoré sa agregujú do daného typu MU	30
Tabuľka 4: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Návrh MU a iných údajov“	31
Tabuľka 5: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Príprava informačných systémov a nastavenie kontrolných mechanizmov na overovanie kvality údajov“	32
Tabuľka 6: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Nahrávanie údajov prijímateľmi a ich kontrola“	33
Tabuľka 7: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Výstupy z IS“	34
Tabuľka 8: Priemerné a maximálne trvanie schvaľovania monitorovacej správy z projektov v dňoch podľa OP EŠIF	36
Tabuľka 9: Priemerná a maximálna dĺžka schvaľovania monitorovacej správy z projektov v dňoch podľa rokov za všetky OP EŠIF spolu	37
Tabuľka 10: Počet monitorovacích správ za jednotlivé OP zadelené do skupín podľa dĺžky trvania schválenia	37
Tabuľka 11: Počet špecifických cieľov OP s vykazovanými inými údajmi podľa rokov	38
Tabuľka 12: Ukazovatele typu iný údaj bez vykazanej hodnoty v ITMS2014+	38
Tabuľka 13: Počet použití ukazovateľov typu iný údaj na úrovni špecifických cieľov analyzovaných OP EŠIF	39
Tabuľka 14: Štatistické charakteristiky vykázaných hodnôt pre iné údaje zamerané na vykazovanie podielu žien (D0266 a D0267)	41
Tabuľka 15: Štatistické charakteristiky vykázaných hodnôt pre iné údaje zamerané na vykazovanie priemernej a mediánovej mzdy mužov a žien (D0261, D0262, D0263 a D0264)	41
Tabuľka 16: Silné a slabé stránky (HO1, 2 a 3)	48
Tabuľka 17: Silné a slabé stránky (HO 6 a 7)	49
Tabuľka 18: Typy prijímateľov podpory v rámci programu	56
Tabuľka 19: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP	57
Tabuľka 20: Rozpočet OP LZ SR	60
Tabuľka 21: Počet podporených osôb	64
Tabuľka 22: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ	66
Tabuľka 23: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP LZ založených na rodovom základe	68
Tabuľka 24: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP LZ	69
Tabuľka 25: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ	70
Tabuľka 26: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP LZ založených na rodovom základe	72

<i>Tabuľka 27: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>72</i>
<i>Tabuľka 28: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>75</i>
<i>Tabuľka 29: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabuľka 30: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>77</i>
<i>Tabuľka 31: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>78</i>
<i>Tabuľka 32: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabuľka 33: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>79</i>
<i>Tabuľka 34: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>80</i>
<i>Tabuľka 35: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe – 1.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabuľka 36: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ – 1.....</i>	<i>83</i>
<i>Tabuľka 37: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe – 2.....</i>	<i>84</i>
<i>Tabuľka 38: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ – 2.....</i>	<i>85</i>
<i>Tabuľka 39: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>86</i>
<i>Tabuľka 40: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe.....</i>	<i>87</i>
<i>Tabuľka 41: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>87</i>
<i>Tabuľka 42: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>88</i>
<i>Tabuľka 43: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabuľka 44: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>89</i>
<i>Tabuľka 45: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>90</i>
<i>Tabuľka 46: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabuľka 47: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>91</i>
<i>Tabuľka 48: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>92</i>
<i>Tabuľka 49: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabuľka 50: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ</i>	<i>92</i>
<i>Tabuľka 51: Užívatelia OPII SR.....</i>	<i>96</i>
<i>Tabuľka 52: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP</i>	<i>97</i>
<i>Tabuľka 53: Pôvodný rozpočet Operačného programu Výskum a inovácie bol nasledovný:.....</i>	<i>99</i>
<i>Tabuľka 54: Pôvodný rozpočet Operačného programu Integrovaná infraštruktúra bol nasledovný:...</i>	<i>99</i>
<i>Tabuľka 55: Rozpočet OPII SR.....</i>	<i>99</i>
<i>Tabuľka 56: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	<i>100</i>

<i>Tabuľka 57: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OPII pri plnení jednotlivých špecifických cieľov sledovaných na rodovom základe</i>	102
<i>Tabuľka 58: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OPII (označené žltou)</i>	104
<i>Tabuľka 59: Cieľové skupiny IROP SR</i>	109
<i>Tabuľka 60: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP</i>	110
<i>Tabuľka 61: Rozpočet IROP SR</i>	112
<i>Tabuľka 62: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	114
<i>Tabuľka 63: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU IROP založených na rodovom základe</i>	114
<i>Tabuľka 64: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii IROP</i>	115
<i>Tabuľka 65: Cieľové skupiny v rámci programu</i>	118
<i>Tabuľka 66: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP</i>	119
<i>Tabuľka 67: Rozpočet KŽP SR</i>	120
<i>Tabuľka 68: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	121
<i>Tabuľka 69: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP EVS založených na rodovom základe</i>	121
<i>Tabuľka 70: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP KŽP</i>	123
<i>Tabuľka 71: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP</i>	127
<i>Tabuľka 72: Rozpočet IROP SR</i>	128
<i>Tabuľka 73: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	129
<i>Tabuľka 74: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP EVS založených na rodovom základe</i>	130
<i>Tabuľka 75: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP EVS</i>	131
<i>Tabuľka 76: Rozpočet OP TP SR</i>	134
<i>Tabuľka 77: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	134
<i>Tabuľka 78: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP TP založených na rodovom základe</i>	135
<i>Tabuľka 79: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP TP</i>	135
<i>Tabuľka 80: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP</i>	138
<i>Tabuľka 81: Rozpočet OP RH SR</i>	138
<i>Tabuľka 82: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ</i>	139
<i>Tabuľka 83: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP EVS založených na rodovom základe</i>	139
<i>Tabuľka 84: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP RH založených na rodovom základe</i>	140
<i>Tabuľka 85: Prehľad očakávaných výsledkov v rámci národných priorít a tematických cieľov v prepojení na investície z EPFRV v rámci PRV SR 2014 – 2020</i>	146

<i>Tabuľka 86: Rozpočet PRV SR.....</i>	<i>148</i>
<i>Tabuľka 87: kľúčové faktory pre zabezpečenie kvalitného vykazovania príspevku fondov EÚ k HP RMŽ a ND.....</i>	<i>151</i>

Zoznam grafov a máp

<i>Graf č. 1: Vlastníctvo podnikov rybného hospodárstva zapísaných v registri MPRV SR podľa pohlavia do 31. 5. 2022</i>	<i>137</i>
<i>Graf č. 2: Situácia v zamestnanosti, vlastníctve a riadení poľnohospodárskych podnikov</i>	<i>143</i>
<i>Graf č. 3: Zamestnanosť v lesníctve – rodový rozdiel</i>	<i>143</i>
<i>Graf č. 4: Poradcovia v poľnohospodárstve a lesníctve – rodový podiel</i>	<i>144</i>
<i>Graf č. 5: Rodové zastúpenie FO osôb</i>	<i>145</i>

Zoznam obrázkov

<i>Obrázok 1: Ciele horizontálnych princípov EÚ politik financovaných z EŠIF.....</i>	<i>22</i>
<i>Obrázok 2: Zastúpenie žien vo vede a technológiách v členských krajinách EÚ</i>	<i>95</i>

Zhrnutie

V programovom období patrí rovnosť medzi mužmi a ženami medzi základné princípy prípravy a implementácie politiky súdržnosti EÚ. Gestor horizontálnych princípov (HP) v spolupráci s RO a SO sleduje príspevok podporených intervencií k plneniu cieľov HP. Ad hoc hodnotenie sa orientovalo na posúdenie uplatňovania horizontálnych princípov rovnosti mužov a žien a nediskriminácie (HP RMŽ a ND) v operačných programoch (OP) a očakávané výsledky vo väzbe na Partnerskú dohodu (PD).

Na základe vykonaných analýz môžeme konštatovať vysokú formálnosť a všeobecný charakter popisu uplatňovania HP RMŽ a ND v OP, s malými výnimkami v Operačnom programe Efektívna verejná správa (OP EVS), v Operačnom programe Integrovaná infraštruktúra (OPII), v Operačnom programe Ľudské zdroje (OP LZ). V PD sa rovnako, s výnimkou očakávaných výsledkov v rámci intervencií financovaných z Európskeho sociálneho fondu (ESF), nachádzalo len minimum očakávaných výsledkov v súvislosti s uplatňovaním HP.

Výberové kritériá pri hodnotení žiadostí o nenávratný finančný príspevok (ŽoNFP) z Európskych štrukturálnych a investičných fondoch (EŠIF) sú významnou súčasťou uplatňovania HP RMŽ a ND. Tieto sú však často v programoch len formálne prezentované (OP EVS, OPII), alebo sa tam vôbec nenachádzajú (Operačný program Rybné hospodárstvo (OP RH) a Operačný program Technická pomoc (OP TP)). Výnimku predstavuje OP LZ a čiastočne Integrovaný regionálny operačný program (IROP). Na programovej úrovni takmer absentujú relevantné merateľné ukazovatele (MU), tie sa sledujú len na projektovej úrovni a pomocou „iných údajov“, ktoré navrhol gestor RMŽ a ND za týmto účelom.

Pomerne veľa MU OP je určených pre sledovanie rovnosti medzi mužmi a ženami. Na druhej strane, ich uplatnenie je okrajové, keď sa len výnimočne uplatňujú pri detailnom zisťovaní príspevkov jednotlivých projektov k HP RMŽ. Existujú aj MU, ktoré sú relevantné pre sledovanie príspevku k HP ND, najviac je ich v OP LZ, výrazne menej aj v iných OP. Údaje získané prostredníctvom týchto ukazovateľov neumožňujú formulovať hodnoverné závery ohľadom príspevku podporených intervencií k HP RMŽ a ND. S ohľadom na architektúru programov podporovaných z EŠIF sa hodnotitelia rozhodli sledovať využiteľnosť a hodnoty týchto MU na úrovni špecifických cieľov (ŠC). Z pohľadu príspevkov intervencií k plneniu cieľov HP RMŽ a ND v PO 2014 – 2020 je možné OP rozdeliť do štyroch skupín.

Samostatnú skupinu tvorí OP LZ, ktorý vykazuje najväčší a najviditeľnejší príspevok v plnení cieľov sledovaných HP. Samotnou architektúrou pomáha eliminovať diskrimináciu, keď podporuje v rámci svojich PO zamestnávanie mladých alebo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (dlhodobozamestnaných, zdravotne postihnutých, starších a nízkokvalifikovaných), inklúziu vylúčených skupín, vzdelávanie, zamestnávanie osôb z marginalizovanej rómskej komunity (MRK), alebo technické vybavenie obcí s touto komunitou, podporujú celoživotné vzdelávanie (CŽV), atď. Zároveň mnoho ukazovateľov využívaných pri hodnotení projektov, či všeobecne formulovaných alebo s formuláciou súvisiacou s nediskrimináciou, sa sleduje na rodovom základe. Tým dáva obraz o uplatňovaní HP RMŽ. Z tohto pohľadu je OP LZ program aktívne podporujúci rovnosť medzi mužmi a ženami. Vzdelávanie na základných a stredných školách bolo podporované o niečo viac v prospech chlapcov, čo korešponduje s rodovým zastúpením v sledovaných populačných ročníkoch, CŽV zase viac v prospech žien. V oblasti zamestnávania mladých a znevýhodnených skupín sa podporili viac ženy, ale to súviselo aj so štruktúrou uchádzačov o zamestnanie (UoZ), v ktorej tiež prevládali ženy. U osôb z MRK sa podporovalo viac vzdelávanie žien a zamestnávanie mužov.

Druhú skupinu programov tvorili programy s investíciami do infraštruktúry, vedy, výskumu a životného prostredia, teda oblastí, ktoré predstavujú tzv. verejné statky. Do tejto kategórie hodnotitelia priradili OPII, Operačný program Kvalita životného prostredia (OP KŽP) a IROP. Vo všetkých týchto programoch boli síce čiastočne prítomné výberové kritériá, ktoré ošetrovali uplatnenie HP ND, vrátane bezbariérovosti, ale súvisiace MU sa tam nachádzali len výnimočne. Z tohto dôvodu gestor HP RMŽ

a ND zaviedol používanie takzvaných iných údajov: D0128 – počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so ZP a D0260 – miera zabezpečenia prístupu osôb so ZP k výsledkom projektu, ktoré monitorujú zabezpečenie bezbariérovosti investičných projektov.

Uplatňovali sa aj ďalšie MU, u ktorých sa sledoval podiel využívania investícií u mužov a žien, ale väčšinou len okrajovo. V niektorých prípadoch existovali ukazovatele spojené s administráciou programu, ktoré sledovali využívanie prostriedkov implementačnými štruktúrami programu podľa pohlavia. V týchto prípadoch toto využívanie približne kopírovalo rodovú (prefeminizovanú) štruktúru zamestnancov vo verejnej správe.

Tretiu skupinu tvorili programy zamerané na podporu kvality verejnej správy a riadenia programov – OP EVS a OP TP. Pri týchto programoch sa sledovalo hlavne plnenie HP RMŽ prostredníctvom MU programu (v počte alebo v ekvivalente plného pracovného úväzku/full time equivalent (FTE) konečných užívateľov podľa rodu). V týchto programoch hodnotitelia posudzovali výsledky z pohľadu indikatívneho kontextového ukazovateľa rodovej štruktúry zamestnancov vo verejnej správe (67 % žien). Z tohto pohľadu bolo síce v OP EVS viac podporených žien, ale vždy menej ako 67 %. V OP TP bolo oveľa viac podporených žien.

Štvrtú skupinu tvorili tzv. sektorové operačné programy, a to OP RH a Program rozvoja vidieka (PRV). V prípade PRV, ktorý je program, ktorý podstatné finančné prostriedky prideluje mužom, aj kvôli existujúcej rodovej štruktúre vlastníctva oprávnených podnikov, alebo z pohľadu štruktúry zamestnanosti zapojených sektorov. Program neobsahuje minimálne vyrovnávacie opatrenia, ktoré by podporili aktivity, v ktorých prevažujú ženy, napr. čiastočne Community Led Local Development (CLLD). Program OP RH podporuje úzko vymedzenú skupinu užívateľov, v ktorej majú ženy menšie zastúpenie. V rámci sledovania tvorby alebo udržania pracovných miest sa vedú rodové štatistiky, ale len v menšom počte projektov, nakoľko daný program sa nezameriaval vo väčšine na fyzické osoby a nepoužívala sa karta účastníka ako pri projektoch podporených z ESF. Z toho dôvodu je problematické aplikovať zistené skutočnosti na celú populáciu oprávnených subjektov. V každom prípade je počet podporených subjektov vlastnených ženami (prípadne ženami s mužmi) v menšine.

Na základe analýzy nastavenia zberu, spracovania a vykazovania údajov hodnotiteľ identifikoval viacero pozitívnych aspektov: existencia jednotného informačného systému (IS), schvaľovanie nastavenia monitorovania v rámci výziev a vyzvaní gestorom HP, zavedenie monitorovania pomocou „iných údajov“ a databázové zručnosti pracovníkov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR). Na druhej strane efektívnosť procesu zberu, spracovania a vykazovania údajov príspevku k HP RMŽ a ND negatívne ovplyvňujú viaceré faktory. Napríklad veľký počet MU a iných údajov (1 984 pre všetky OP, 484 len pre OP ĽZ) výrazne zvyšuje komplexnosť/neprehľadnosť systému monitorovania HP, neskoré spustenie ITMS2014+ v stave nedostatočnej funkčnosti obmedzilo použiteľnosť systému v úvodných fázach PO, pretrvávajúce chybné vykazovanie sledovaných údajov zo strany žiadateľov a nedostatočná kontrola kvality údajov zo strany projektových manažérov majú významný dopad na kvalitu vykazovaných údajov, príslušní zamestnanci majú problémy s prácou so systémom ITMS2014+, čo obmedzuje naplno využitie pozitíva zavedeného systému. Pri posúdení približne polovice iných údajov pre sledovanie HP na úrovni ŠC sme zistili chybovosť až viac ako 70 % (boli vykazované nereálne hodnoty). Veľká časť uvedených chýb bola spôsobená nesprávnou agregáciou údajov v ITMS2014+.

Rámec pre posúdenie súladu projektu s HP je definovaný Systémom riadenia EŠIF a Systémom implementácie HP RMŽ a ND. V praxi zabezpečuje výkon predmetných procesov riadiaci orgán/sprostredkovateľský orgán (RO/SO). Údaje týkajúce sa príspevku k HP predkladaných žiadostí z procesu administratívneho overenia, odborného hodnotenia a výberu projektov nie sú systematicky zbierané. Tento typ údajov považujeme za relevantný a využiteľný pre posúdenie kapacity žiadateľov spracovať projekty prispievajúce k plneniu cieľov HP RMŽ a ND.

Executive Summary

Equality between men and women is one of the basic principles of the preparation and implementation of the EU cohesion policy in the 2014-2020 programming period. The gestor of horizontal principles (HPs) in cooperation with the Managing Authority (MA) and Intermediary Bodies (IBs) monitors the contribution of supported interventions to the HP objectives. This ad-hoc evaluation focuses on the assessment of the application of HPs of equality between men and women and non-discrimination in the operational programmes (OPs) and on expected results in relation to the Partnership Agreement.

Based on the performed analyses, it can be concluded that the description of the HP application in the OPs is highly formal and general, with minor exceptions in the OP Effective Public Administration, OP Integrated Infrastructure and OP Human Resources. The Partnership Agreement, with the exception of the expected results within the interventions financed by the ESF, similarly includes only a minimum of expected results in connection with the HP application.

Selection criteria in evaluation of applications for non-refundable financial contribution from ESIF are an important part of the application of HPs of equality between men and women and non-discrimination. However, these are often only formally presented in the OPs (OP Effective Public Administration, OP Integrated Infrastructure) or are not included at all (OP Fisheries, OP Technical Assistance). The exception is the OP Human Resources and to some extent Integrated Regional Operational Programme. At the programme level, relevant measurable indicators (MIs) are nearly absent; they are monitored at the project level only and through „other data“ selected by the gestor.

There is a high number of MIs that are designed to monitor equality between men and women. On the other hand, their application is marginal as they are only used exceptionally to determine in detail the contributions of individual projects to HPs. There are also MIs that are relevant for monitoring the contribution to HPs of non-discrimination; most of them are in the OP Human Resources, significantly less in other OPs. The data collected through these indicators do not allow formulating credible conclusions regarding the contribution of supported interventions to HPs of equality between men and women and non-discrimination. With regard to the ESIF-funded programmes' structure, the evaluators decided to monitor the usability and values of these MIs at the level of specific objectives. Based on the contributions of the interventions to the achievement of the objectives of HPs of equality between men and women and non-discrimination, the OPs can be divided into four groups.

OP Human Resources comprises a discrete group as it demonstrates the highest and the most visible contribution to the achievement of the objectives monitored by HPs. Its structure helps eliminate discrimination by supporting the employment of young or disadvantaged job seekers (long-term unemployed, disabled, elderly and low skilled), inclusion of excluded groups, education, employment of persons from marginalised Roma communities (MRC) or technical infrastructure in municipalities with this community within its priority axes. At the same time, many indicators used in project evaluations, whether generally formulated or with formulation related to non-discrimination, are monitored on a gender basis. This demonstrates the application of HPs of equality between men and women. From this point of view, OP Human Resources actively supports HPs of equality between men and women. Education at primary and secondary schools was supported a little more in favour of boys, which corresponds to the gender representation in the monitored population years; while life-long learning was more in favour of women. Regarding the employment of young and disadvantaged groups, more women were supported, but this was also related to the structure of job seekers, in which women also predominated. For persons from MRC, women's education and men's employment were more supported.

The second group of OPs comprises programmes with direct investments into the infrastructure, science, research and the environment, namely areas that represent so-called public goods (OP

Integrated Infrastructure, OP Quality of Environment and Integrated Regional Operational Programme). While in all these programmes selection criteria targeting HPs of non-discrimination including accessibility were present, the related MIs were identified only exceptionally. For this reason, the HP gestor introduced the use of „other data“: D0128 – number of measures ensuring accessibility for disabled persons and D0260 - degree of ensuring access of persons with disabilities to project results, which monitor the accessibility of investment projects.

Other MIs were also applied in which the share of the use of investments by men and women was monitored, but mostly only marginally. In some cases, there were indicators linked to programme management that tracked the use of financial resources (technical assistance) by programme implementation structures by gender. In these cases, this use reflected the structure of employees in the public administration (female-dominated).

The third group encompasses programmes aimed at supporting the quality of public administration and programme management – OP Effective Public Administration and OP Technical Assistance. In these programmes, the achievement of HPs of equality between men and women through programme MIs was monitored (as a number or FTE of final beneficiaries by gender). In these programmes, the evaluators assessed the results from the perspective of an indicative contextual indicator of the gender structure of employees in public administration (67% women). In this respect, although more women were supported in OP Effective Public Administration, it was less than 67%. In OP Technical Assistance, the share of supported women was considerably higher.

The fourth group consisted of the so-called sectoral OPs, namely the Rural Development Programme and OP Fisheries. The Rural Development Programme allocates substantial financial resources to men, also due to the existing gender structure of ownership of eligible enterprises or from the perspective of the employment structure of the sectors involved. The programme does not include minimum compensating measures to support activities in which women predominate (e.g. partly CLLD). OP Fisheries supports a narrowly defined group of beneficiaries in which women are less represented. As part of the creation and retention of job positions, gender statistics are tracked albeit in a limited number of projects only as the programme did not focus on natural persons and a participant's card was not used unlike in the projects supported by the ESF. Therefore, it is difficult to apply the findings to the whole population of eligible subjects. Nevertheless, the number of supported enterprises owned/co-owned by women is smaller.

Based on the analysis of the collection, processing and reporting of data, the evaluator identified several positive aspects: the existence of a single information system, the approval of the monitoring setup within calls by the HP gestor, the introduction of monitoring through „other data“ and the database skills of the employees of the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the SR. On the other hand, the efficiency of the monitoring, processing and reporting of the data's contribution to HPs of equality between men and women and non-discrimination is negatively affected by numerous factors. For instance, a large number of MIs and „other data“ (1,984 for all OPs, 484 for OP Human Resources) significantly increases the complexity/opacity of the HP monitoring system. The late launch of the ITMS2014+ monitoring system with inadequate performance limited the usability of the system in the initial stages of the programming period. The persistent incorrect reporting of monitored data from the applicants' side and insufficient data quality control by project managers have a significant impact on the quality of reported data. The relevant employees have difficulties working with the ITMS2014+ which limits the full use of the advantages of the established system. The analysis of approximately 50% of „other data“ for HP tracking at the level of specific objectives revealed an error rate of more than 70% (unrealistic values were reported). A large number of the listed errors was caused by incorrect data aggregation in ITMS2014+.

The framework for assessment of the project compliance with HPs is defined by the ESIF Management System and the Implementation System of HPs of equality between men and women and non-discrimination. In practice, the compliance check processes are performed by the Managing Authority

or the Intermediary Body. Data regarding the contribution of submitted applications from the administrative verification check, expert evaluation and project selection to HPs are not systematically collected. The evaluators consider this type of data relevant and applicable for the assessment of the applicants' capacity to implement projects that will contribute to the achievement of the objectives of HPs of equality between men and women and non-discrimination.

1. Kontext hodnotenia

Definícia pojmov

Pod nediskrimináciou sa rozumejú opatrenia, ktoré prijme komisia a členské štáty na zabránenie každej diskriminácie z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo vierovyznania, zdravotného postihnutia (ZP), veku alebo sexuálnej orientácie počas prípravy a vykonávania programov. Počas prípravy a vykonávania programov je potrebné brať do úvahy najmä dostupnosť pre zdravotne postihnuté osoby. Cieľovými skupinami týchto opatrení sú preto nasledovní priami alebo nepriami užívatelia OP financovaných z EŠIF, menovite:

- muži/ženy
- príslušníci náboženstva a vierovyznania
- vekové skupiny – mladí do 29 rokov, resp. do 30 rokov/starí nad 50 rokov
- zdravotne postihnuté osoby
- dlhodobo nezamestnaní
- etnické skupiny
- príslušníci menšinovej sexuálnej orientácie.

1.1 Medzinárodná legislatíva

Medzinárodné dohody

Medzi nadnárodné dohovory podporujúce aplikáciu HP vo vzťahu k rovnosti mužov a žien a nediskriminácii patria hlavne:

- **Charta Organizácie spojených národov (OSN)**, ktorá medzi iným prehlasuje vieru v základné ľudské práva, dôstojnosť a hodnotu ľudskej osobnosti, v rovnaké práva mužov i žien a veľkých a malých národov
- **Všeobecná deklarácia ľudských práv OSN**, ktorá zaručuje uznanie prirodzenej dôstojnosti a rovnakých neodňateľných práv všetkých členov ľudského rodu ako základu slobody, spravodlivosti a mieru vo svete. Deklarácia v článku 2 stanovuje, že každá osoba bez akéhokoľvek rozdielu rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia je oprávnená na všetky práva a slobody, ktoré stanovuje táto deklarácia. Deklarácia ďalej mimo iného hovorí, že každý má právo na život, slobodu a osobnú bezpečnosť (článok 3), všetci majú právo na rovnakú ochranu proti akejkoľvek diskriminácii, ktorá porušuje túto deklaráciu a proti akémukoľvek podnecovaniu takejto diskriminácie (článok 7)
- **Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie**, ktorý požaduje rýchlo odstrániť na celom svete rasovú diskrimináciu vo všetkých jej formách a prejavoch a zabezpečiť porozumenie pre dôstojnosť ľudskej osobnosti a úctu k nej, presvedčený, že akékoľvek učenie o nadradenosti založenej na rasovom rozlišovaní je z vedeckého hľadiska falošné, morálne odsúdeniahodné, sociálne nespravodlivé a nebezpečné a že rasová diskriminácia v teórii alebo praxi, nech už sa vyskytuje kdekoľvek, nie je ospravedliteľná, znovu potvrdzujúc, že diskriminácia medzi ľuďmi podľa rasy, farby pleti alebo národnostného

pôvodu je na prekážku priateľským a mierovým vzťahom medzi národmi a ohrozuje mier a bezpečnosť medzi národmi.

- **Dohovor o diskriminácii v povolani a zamestnaní**, prijatý Medzinárodnou organizáciou práce
- **Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach**, a Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, ktoré podľa zásad vyhlásených v Charte OSN uznáva prirodzenú dôstojnosť a rovnaké a nescudziteľné práva všetkých členov ľudskej rodiny ako základ slobody, spravodlivosti a mieru vo svete. Tieto práva sú konkretizované oboma vyššie spomenutými dohovormi v oblasti hospodárstva, sociálnych záležitostí, kultúry, politiky a občianskeho života.

Rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskrimináciu ošetrojú viaceré medzinárodné dokumenty:

- **Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)**¹
- Definuje diskrimináciu žien ako „akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie vážnosti alebo uplatnenie sa žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti“.
- Pri rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu pohlavia/rodu hovoríme o **rodovej diskriminácii**. Východiskom pre ňu sú striktné stanovené a obmedzujúce očakávania a normy v súvislosti s rodom, ako sú rodové stereotypy. Tie uzatvárajú mužov a ženy do hraníc obmedzujúcich možnosti slobodnej sebarealizácie, rozvoja individuálnych záujmov a schopností. Bez uvoľnenia týchto hraníc nie je možná individuálna realizácia životných snov a plánov.[i]
- Rodová diskriminácia zahŕňa aj **diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie**. Rodové stereotypy v sebe zahŕňajú aj presvedčenie, že ženy a muži musia byť zásadne odlišní práve preto, aby sa vzájomne dopĺňali. Tento stereotyp vylučuje možnosť rovnocenných a hodnotných vzťahov medzi ľuďmi rovnakého pohlavia, ktoré sú však pre inak sexuálne orientovaných ľudí každodennou realitou ich partnerských vzťahov.
- **Opčný protokol k Dohovoru CEDAW** o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ratifikovaný v roku 2000, uverejnený v Zb. č. 343/2001 Z. z.) je považovaný za inštitút garancie ženských ľudských práv v krajinách, ktoré Opčný protokol prijali, nakoľko umožňuje ženám podávať individuálne sťažnosti na porušovanie ľudských práv žien Výboru pre odstránenie diskriminácie žien, ktorý musí tieto sťažnosti prerokovať a riešiť.
- **Deklarácia OSN o odstránení násillia voči ženám**, ktoré označuje za násillie na ženách akýkoľvek čin násillia, založený na rodovej nerovnosti, ktorého dôsledkom je, alebo ktorý smeruje k tomu, aby jeho dôsledkom bolo fyzické, sexuálne alebo psychické poškodenie trpiacej ženy, vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, nátlaku alebo akéhokoľvek odňatia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote.
- Podpora zamestnávania a začleňovania občanov so ZP do života je garantovaná viacerými medzinárodnými dohovormi a dokumentmi. Základom v tejto oblasti je **Dohovor OSN o právach osôb so ZP**² (ďalej Dohovor). Dohovor vychádza z nasledujúceho:
 - Slovenská republika pristúpila k Dohovoru súhlasom Národnej rady Slovenskej republiky dňa 9. marca 2010 s návrhom vlády Slovenskej republiky na jeho ratifikáciu,

¹ <https://www.gender.gov.sk/dokumenty/dokumenty-osn/cedaw/>

² United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities alebo skrátene United Nations Convention on Disability Rights - Dohovor OSN o právach znevýhodnených

ako aj ratifikáciu Opčného protokolu k Dohovoru a podpisom ratifikačných listín k obom zmluvným dokumentom dňa 28. apríla 2013.

Posilňovanie začleňovania osôb so ZP podporujú globálne samity organizované Medzinárodnou alianciou zdravotne postihnutých (IDA – International Disability Alliance). Posledný globálny samit o ZP usporiadalo v roku 2018 Spojené kráľovstvo spolu s vládou Kene a Medzinárodnou alianciou zdravotne postihnutých. Podľa údajov prezentovaných na samite, 15 % svetovej populácie žije so ZP. V rozvinutých aj rozvojových krajinách sú ľudia so ZP vystavení diskriminácii a vylúčeniu, čo bráni uplatňovaniu ich práv.

Európske dohovory, EÚ legislatíva a ostatné rámcové dokumenty

Pre zabezpečenie uplatnenia HP platia nasledovné dokumenty **Rady Európy**:

- **Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd** a jeho dodatkové protokoly, vznikol na pôde Rady Európy 4. novembra 1950 a podpísali ho všetky členské štáty Rady Európy. Tento dohovor je najdôležitejšou medzinárodnou ľudsko-právnou zmluvou na európskom kontinente, ktorá zabezpečuje dodržiavanie najdôležitejších práv človeka a zároveň obsahuje inštitucionálny rámec, ktorý umožňuje jednotlivcom efektívne sa brániť proti štátu, ak im tieto práva upiera.
- **Európska sociálna charta**, ktorá stanovuje okrem iného, že každý má mať možnosť zarábať si na živobytie prácou, pre ktorú sa slobodne rozhodne, všetci pracovníci majú právo na riadne, bezpečné a zdravé pracovné podmienky, a na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám, postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.

Rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia sú súčasťou **základných ustanovujúcich zmlúv Európskej Únie (EÚ)**, ako aj pilierov **Európskej stratégie zamestnanosti** a **Európskej rámcovej stratégie nediskriminácie a rovnakých príležitostí pre všetkých**.

Ďalším základným dokumentom určujúcim záväzok EÚ týkajúcim sa rovnosti, nediskriminácie a rešpektovania práv osôb so ZP je **Charta základných práv EÚ**. Charta, ktorá bola pôvodne nezáväzná, bola vyhlásená v decembri 2000, no neskôr bola začlenená do primárneho práva EÚ prostredníctvom Lisabonskej zmluvy. Charta, ktorá stanovuje práva a zásady, obsahuje osobitné ustanovenia o rovnosti pred zákonom (článok 20), nediskriminácii (článok 21) a integrácii osôb so ZP (článok 26). Ustanovenia charty sú určené inštitúciám a orgánom EÚ a ČŠ EÚ len vtedy, keď vykonávajú právo EÚ (článok 51).

V roku 2000 prijalo Európske spoločenstvo **Smernicu o rovnosti v zamestnaní 2000/78/ES (EED)**³ (ďalej len „Smernica“). Táto smernica predstavuje aj v súčasnosti rámec EÚ na zákaz diskriminácie v oblasti zamestnania, povolania a odbornej prípravy, pričom priamu a nepriamu diskrimináciu, okrem iného na základe ZP, stavia mimo zákon. Vo všeobecnosti sa považuje za základný kameň právnych predpisov EÚ v oblasti ZP.

Táto smernica považuje za **priamu diskrimináciu**, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 Smernice⁴ zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. Za **nepriamu diskrimináciu** sa považuje stav, keď by zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax uviedla medzi inými aj osoby s **určitým ZP** do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32000L0078>

⁴ Účelom Smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

V článku 3 Smernice sa okrem iného tiež uvádza, že v rámci právomocí delegovaných na spoločnosť sa bude Smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

- a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;
- b) prístupu k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškolenia, vrátane odbornej praxe;
- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

Článok 5 Smernice stanovuje zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so ZP, pre ktoré sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so ZP vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní, alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom ČŠ. Smernica tiež stanovuje opravné prostriedky a vynútenie práva v prípade jeho porušenia, legislatívnu zhodu v ČŠ so Smernicou, rovnako aj sankcie a ich vykonávanie v prípade porušenia zákonov ČŠ, ktoré sú v súlade so Smernicou.

Po prijatí Dohovoru OSN o právach osôb so ZP (10 rokov po prijatí EED) bolo potrebné interpretovať Smernicu 2000/78/ES konzistentne s Dohovorom. Nadobudnutím účinnosti 22. januára 2011 (pre EÚ) sa Dohovor stal súčasťou právneho poriadku EÚ. Ide o zmiešanú dohodu, čo znamená, že EÚ a jej ČŠ, ktoré ratifikovali Dohovor, zdieľajú kompetencie a zodpovednosť za implementáciu jeho ustanovení. Vzhľadom na svoj štatút bol Dohovor tiež označený ako „**benchmark pre Európsku úniu**“ v oblasti **politik pre zdravotne postihnutých**.

Politika EÚ v oblasti ZP sa odvtedy ďalej rozvíjala v rámci **Stratégie EÚ pre oblasť ZP na roky 2010 – 2020**⁵, ktorej cieľom bolo zabezpečiť inkluzívnu Európu bez bariér. Stratégia podnietila prijatie viacerých špecifických aktov sekundárnej legislatívy a ďalších opatrení v rámci jej ôsmich prioritných oblastí. Medzi ktoré patrí bezbariérovosť, zapojenie, rovnosť, vzdelávanie, zamestnanosť, sociálna ochrana, zdravie a vonkajšia činnosť EÚ v tejto oblasti.

Európska komisia prijala v marci 2021 **Stratégiu v oblasti práv osôb so ZP na roky 2021 – 2030**⁶ (ďalej **len „Stratégia“**). Táto Stratégia vychádza z výsledkov predchádzajúcej európskej Stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020, ktorá pripravila pôdu pre Európu bez bariér a pre posilnenie postavenia zdravotne postihnutých osôb, aby mohli uplatňovať svoje práva a plne sa zapájať do spoločenského a hospodárskeho života. Napriek pokroku, ktorý sa podľa tejto Stratégie dosiahol v uplynulom desaťročí, osoby so ZP musia stále bojovať s významnými prekážkami a sú viac ohrozené rizikom chudoby a sociálneho vylúčenia.

Okrem toho sa sociálnou a pracovnou inklúziou osôb so ZP zaoberá **Európsky pilier sociálnych práv**⁷, ktorý sa začal v novembri 2017 ako (právne nezáväzný) reformný kompas pre hospodársku a sociálnu konvergenciu. Princíp piliera znie nasledovne: „Ľudia so ZP majú právo na podporu príjmu, ktorá im zabezpečí dôstojný život, služby, ktoré im umožnia účasť na trhu práce a v spoločnosti, a pracovné prostredie prispôbené ich potrebám“.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:sk:PDF>

⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=sk>

⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk

Podľa nariadenia **Rady EÚ č. 1303/2013, čl. 7** musia členské štáty a Európska komisia (EK) zabezpečiť, aby sa „zohľadňovala a podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti“ a prijali „primerané opatrenia na zabránenie každej diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo vierovyznania, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie počas prípravy a vykonávania programov. Počas prípravy a vykonávania programov je potrebné brať do úvahy najmä dostupnosť pre zdravotne postihnuté osoby.“

1.2 Národná legislatíva

Základné dokumenty, ktoré upravujú uplatňovanie horizontálnych princípov v Slovenskej republike

V Slovenskej republike je základom pre uplatňovanie HP rovnosti medzi ženami a mužmi a nediskriminácie základný zákon, ktorý je rozpracovaný v špeciálnej legislatíve, strategických dokumentoch a programoch. Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike (SR) zaručené všetkým na základe **Ústavy SR**, ktorá v čl. 12 zabezpečuje základné práva nasledovným spôsobom:

„Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým, bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.“

V slovenskej legislatíve sa uplatňuje **Zákon 365/2004 Z. z., tzv. „Antidiskriminačný zákon“**, ktorý explicitne pomenováva príčiny diskriminácie v článku 2:

„§2 (1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupiny, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia, iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

Tento zákon upravuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany v prípade jej porušovania. Definuje aj základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia a ustanovuje dôvody, na základe ktorých je neprípustné túto zásadu porušovať. Vymedzuje osoby, ktoré sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať a vymenúva oblasti, na ktoré sa táto povinnosť vzťahuje. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj v predchádzaní diskriminácie a prijímaní preventívnych opatrení.

Obdobne je zákaz diskriminácie na základe pohlavia a povinnosť rovnakého odmeňovania pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zakotvená aj v **Zákonníku práce, 311/2001 Z. z.**, ako aj v iných relevantných právnych predpisoch.

Presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami je zabezpečené v **Celoštátnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019**, v príslušnom **Akčnom pláne rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019** a aj v **Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv, prijatej vládou SR 18. 2. 2015**.

Dohovor OSN o právach osôb so ZP a jeho Opčný protokol a Charta základných práv Európskej únie⁸ sú základnými východiskovými dokumentmi pre **Národný program rozvoja životných podmienok osôb so ZP**⁹. Dokument schválila vláda SR 27. júna 2001 uznesením č. 590 a vecne i procesne ho rámcovala odporúčajúcim dokumentom OSN „Štandardné pravidlá na vytváranie rovnakých príležitostí pre osoby so ZP“, ktorý bol prijatý Valným zhromaždením OSN 20. decembra 1993.

Plnenie cieľov HP rovnosti mužov a žien a nediskrimináciu na Slovensku pri implementácii programov spolufinancovaných z EŠIF zabezpečuje v prvom rade základný strategický dokument s názvom Partnerská dohoda SR na roky 2014 – 2020. Dokument bol schválený 20. 6. 2014 EK. Rovnako sa tieto princípy uplatňujú vo všetkých programoch, a to prostredníctvom zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít cielených na podporu znevýhodnených skupín.

S cieľom zabezpečiť dodržiavanie efektívneho systému uplatňovania HP v rámci EŠIF v podmienkach Systému riadenia EŠIF zabezpečujú túto úlohu gestori HP. Úlohy gestora HP RMŽ a ND plní MPSVR SR. V rámci rezortu práce pod sekciou rodinnej politiky je vytvorený Odbor HP, ktorý je vecne príslušným útvarom ministerstva ako orgán plniaci úlohy Gestora HP RMŽ a ND, zodpovedný za plnenie úloh, aplikovania a uplatňovania HP RMŽ a ND.

Z hľadiska prístupnosti pre osoby so ZP odbor úzko spolupracuje s Odborom pre integráciu osôb so ZP a Hlavným kontaktným miestom pre problematiku vykonávania Dohovoru OSN o právach osôb so ZP. Administratívne kapacity gestora HP RMŽ a ND sú financované a podporované z projektu predloženého na základe vyzvania na projekty technickej pomoci č. (kód) OPTP-PO1-SC1-2018-14 – Refundácia miezd AK priamo zapojených do koordinácie a riadenia EŠIF 2 s názvom Stabilizácia administratívnych kapacít gestora HP RMŽ a ND IV., kód ITMS2014+ 301011BIJ9, ktorý je spolufinancovaný EÚ z prostriedkov Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR).

EU horizontálne princípy a ich ciele

SR si pre EÚ PO 2014 – 2020 v súlade s rámcovým Nariadením EP a Rady (EÚ) č. 1303/2013, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia pre EŠIF, definovala nasledovné HP pre EÚ politiky:

- podpora rovnosti mužov a žien,
- nediskriminácia¹⁰,
- udržateľný rozvoj¹¹.

Predmetom tohto hodnotenia je príspevok OP ĽZ k prvým dvom HP tak, ako sú definované článkom 7 Nariadenia EP a Rady (EÚ) 1303/2013 v kontexte implementácie všetkých OP financovaných z EŠIF.

Hlavné ciele pre sledovaný HP RMŽ sú zadané v závislosti od fondu EÚ, z ktorého sú programy a ich prioritné osi (PO) podporované (obrázok 1).

- Pre programy podporené z ESF je „zabezpečiť rovnosť mužov a žien na trhu práce a v príprave naň“.
- Pre ostatné programy EŠIF je „zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach hospodárstva“.

Hlavným cieľom HP ND

⁸ Európska charta základných práv: „Únia uznáva a rešpektuje právo osôb so ZP využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote“ (článok 26 „Integrácia osôb so ZP“).

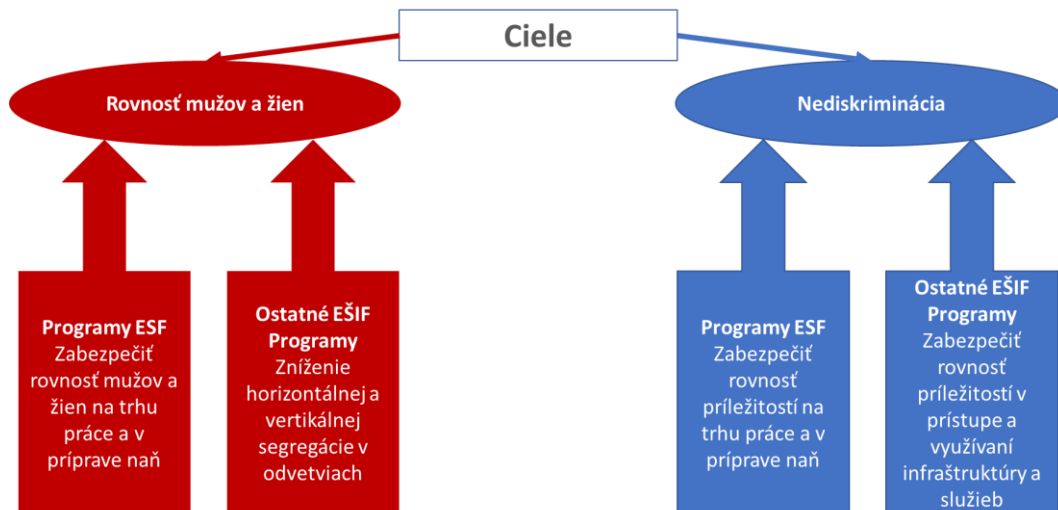
⁹<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>

¹⁰ Obe článok 7 Nariadenia EP a Rady 1303/2013

¹¹ Článok 8 Nariadenia EP a Rady 1303/2013

- pre programy ESF je „zabezpečiť rovnosť príležitostí na trhu práce a v príprave naň“,
- pre ostatné programy EŠIF je cieľom „zabezpečiť rovnosť príležitostí v prístupe a využívaní infraštruktúry a služieb“.

Obrázok 1: Ciele horizontálnych princípov EÚ politik financovaných z EŠIF



Zdroj: Systém implementácie horizontálnych princípov rovnosti mužov a žien a nediskriminácia na roky 2014 - 2020

Za účelom predchádzania diskriminácie, podpory prístupnosti a rovnosti mužov a žien sa budú tieto princípy uplatňovať vo všetkých OP, a to prostredníctvom prierezového a univerzálneho uplatňovania týchto princípov, ako aj zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít cielených na podporu znevýhodnených skupín pri zohľadnení špecifik Európskeho námorného a rybárskeho fondu (ENRF). Ich dodržiavanie sa zabezpečuje:

- v čase prípravy programov financovaných z EŠIF na roky 2014 – 2020, a to formou zapracovania kapitol pre uplatňovanie HP do programových dokumentov¹²,
- v čase implementácie programov financovaných z EŠIF, a to cez integrovanie postupov a opatrení HP do riadiacej dokumentácie OP (programový manuál, príručka pre žiadateľa),
- v hodnotiacom a výberovom procese ŽoNFP, kedy je stanovené diskvalifikačné kritérium v rámci PO jednotlivých OP a programov EŠIF,
- v procese monitorovania plnenia HP na projektovej úrovni, kedy má byť sledovaný prostredníctvom monitorovacích správ, ktorých súčasťou je samostatný výstup obsahujúci informácie o HP (t. j. popisom vykonaných aktivít, ich výsledkov a vyhodnotením ich príspevku k dosahovaniu stanovených cieľov HP),
- pri kontrole na mieste realizácie projektov a následne hodnotením príspevku k cieľom HP.

RO predkladajú gestorovi HP **pravidelnú informáciu o plnení týchto opatrení**, a to vyhodnotením monitorovacích správ a kontrol na mieste v pravidelných časových intervaloch.

Pre preverovanie dodržiavania HP na úrovni jednotlivých výziev a vyzvaní sa sledovanie uskutočňuje prostredníctvom nasledovného súboru zásad, ktoré zisťujú, či:

- pri **výbere administratívnych a odborných kapacít** zapojených do riadenia a realizácie aktivít projektu bol dodržaný princíp nediskriminácie,
- v rámci **mzdového ohodnotenia administratívnych a odborných kapacít** nedochádzalo k nerovnému odmeňovaniu za rovnakú prácu na základe rodu alebo príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine osôb,

¹² Analýza týchto kapitol je súčasťou správy

- pri **výbere osôb cieľovej skupiny a pri realizácii oprávnených aktivít** nedochádzalo k diskriminácii na základe rodu alebo príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine osôb alebo aby nedochádzalo k znevýhodneným podmienkam pre akúkoľvek skupinu osôb, a to zohľadnením špecifických potrieb cieľovej skupiny (napr. v oblasti prístupnosti pre osoby so ZP),
- bola zabezpečená **bezbariérovosť a prístupnosť** pre osoby so ZP aj pri realizácii stavieb dostupných verejnosti v súlade so Zákonom č. 50/1976 o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon) a Vyhláškou MŽP SR č. 532/2002, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie.

Pri implementácii projektov je ďalej nevyhnutné sa riadiť nasledovnými všeobecnými princípmi:

- dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a aktívne podporovať vo všetkých aktivitách a činnostiach rovnosť mužov a žien,
- odstraňovať bariéry a predchádzať všetkým formám diskriminácie,
- vytvárať podmienky, ktoré zohľadňujú špecifické potreby, ako aj skúsenosti rozmanitých skupín obyvateľstva,
- vytvárať a implementovať dočasné vyrovnávacie opatrenia na podporu znevýhodnených skupín,
- zabezpečiť dostupnosť fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a senzorickou orientáciou.

Žiadateľ pritom deklaruje súlad projektu s cieľmi HP RMŽ a ND prostredníctvom výberu hlavných aktivít prislúchajúcich k jednotlivým typom aktivít vo formulári ŽoNFP, ku ktorému projekt prispieva.

HP sa musia odzrkadliť prierezovo vo všetkých etapách realizácie programov a vo všetkých procesoch riadenia programov, konkrétne:

- príprava výziev, podporných dokumentov (príručky, formuláre a pod),
- výber projektov (vrátane procesu odborného hodnotenia a schvaľovanie ŽoNFP a zmluvného zabezpečenia vybraných projektov),
- monitorovanie na úrovni programu a projektov,
- hodnotenie OP,
- kontrola na mieste,
- informovanie a publicita zabezpečovaná na úrovni OP.

Dodržiavanie HP ND a HP RMŽ je v programovom období 2014 – 2020 pre všetky projekty povinné. Ich porušenie sa pokladá za porušenie podmienok Zmluvy o nenávratný finančný príspevok (NFP) so všetkými následkami, z toho vyplývajúcimi.

Samotné predchádzanie diskriminácii ešte neznamená, že projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rovnosti medzi mužmi a ženami. Z tohto pohľadu rozoznávame dve fázy prístupu:

- **Predchádzanie diskriminácii:** Základnou povinnosťou predkladateľov projektov je zabezpečiť, aby projekt vo všetkých jeho fázach naplňoval zákonnú požiadavku o zákaze diskriminácie. To znamená, že počas implementácie projektu musí jeho manažment zabezpečiť prevenciu a potláčanie diskriminačných prístupov. Hoci to vyznieva jednoducho, treba zdôrazniť, že mnohé bežné praktiky podrobené kritickému pohľadu sa ukážu ako diskriminačné.

- Aktívny príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rovnosti žien a mužov: V rámci projektu treba naplánovať a implementovať dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktoré zabezpečí nielen odstránenie diskriminačných bariér pre dotknuté cieľové skupiny, ale vytvoria mimoriadne podmienky pre ich účasť v projekte. V prípade aktívneho prístupu k rovnosti príležitostí žien a mužov hovoríme o uplatňovaní rodového hľadiska.

Nakoľko bude projekt z hľadiska potlačania diskriminácie účinný, závisí od naplánovaných aktivít. V rámci projektu sa z hľadiska HP môžu vyskytovať nasledujúce druhy aktivít:

- Aktivity priamo zamerané na zlepšenie rovnosti príležitostí a rovnosti medzi mužmi a ženami, ktoré majú spravidla charakter tzv. vyrovnávacích opatrení.
- Bežné aktivity projektu, ktoré zohľadňujú situáciu znevýhodnených skupín a sú prispôbené ich podmienkam.
- Aktivity, ktoré nerovnosť prehlbujú (takéto aktivity sa v rámci projektov podporených z EŠIF nesmú vôbec vyskytovať).

Proces monitorovania plnenia HP je na projektovej úrovni sledovaný prostredníctvom monitorovacích správ, ktorých súčasťou je samostatný výstup obsahujúci informácie o HP (t. j. popisom vykonaných aktivít, ich výsledkov a vyhodnotením ich príspevku k dosahovaniu stanovených cieľov HP), ako aj kontrolou na mieste a následne hodnotením príspevku k cieľom HP. Na úrovni podporených projektov je HP sledované prostredníctvom projektových MU, pri ktorých bola zadefinovaná relevancia pre HP, ako aj prostredníctvom tzv. „iných údajov“. Set ukazovateľov, ktorý slúži na sledovanie HP na úrovni podporených projektov, sú vybrané „štandardné“ MU ako aj tzv. „iné údaje“. Sú to všetky údaje, ktoré je potrebné sledovať, respektíve zbierať, pričom nemajú charakter záväzných MU. Medzi iné údaje patria aj štatistické údaje prierezového charakteru, ktorých jednotné vykazovanie na úrovni všetkých OP je dôležité z pohľadu cieľov Partnerskej dohody SR 2014 – 2020 a ktoré sú sledované na úrovni všetkých, alebo jednoznačne určených projektov, bez ohľadu na ich zdroj.

S cieľom zabezpečiť dodržiavanie efektívneho systému uplatňovania HP v rámci EŠIF v podmienkach Systému riadenia EŠIF zabezpečujú túto úlohu gestori HP. Úlohy gestora HP udržateľný rozvoj plní Úrad vlády SR, **úlohy gestora HP RMŽ a ND plní MPSVR SR, odbor HP.**

Gestor HP RMŽ a ND v rámci Systému riadenia EŠIF najmä:

- a) vypracúva a aktualizuje Systém implementácie horizontálneho princípu (SI HP), ktorý upravuje spôsob implementácie HP v PO 2014 – 2020, a predkladá ho na schválenie RO a Centrálnemu koordinačnému orgánu (CKO) v rámci pracovnej skupiny zriadenej gestorom HP;
- b) zriaďuje pracovnú skupinu HP v súlade s princípmi partnerstva; jej zloženie a ďalšie podrobnosti upraví štatút, zástupca CO má v rámci pracovnej skupiny štatút pozorovateľa. Pri schvaľovaní SI HP je tento schvaľovaný nadpolovičnou väčšinou hlasov prítomných členov s hlasovacím právom, pričom hlasovacie právo má iba zástupca CKO a zástupcovia RO;
- c) zverejňuje SI HP na webovom sídle gestora HP a zasiela informáciu o zverejnení SI HP do piatich pracovných dní od jeho schválenia na e-mailovú adresu monitorovanie.cko@vlada.gov.sk, CO na e-mailovú adresu CO_manual@mfsr.sk, OA na e-mailovú adresu manualy@mfsr.sk a relevantným RO;
- d) vypracováva manuál procedúr HP, ktorý je záväzný pre postupy zamestnancov gestora HP;
- e) definuje podmienku poskytnutia príspevku súvisiacu so zabezpečením uplatňovania HP a spôsob jej overovania, ktoré sú pre RO záväzné; pri tejto úlohe spolupracuje s RO;
- f) spolupracuje s RO pri príprave všetkých dokumentov na programovej a projektovej úrovni, s cieľom zabezpečiť správne a včasné zapracovanie potrebných aspektov implementácie HP na úrovni OP;

- g) v prípade, ak po dohode s RO nie sú HP overované v rámci administratívneho overovania, v spolupráci s RO navrhuje hodnotiace kritériá na vyhodnotenie súladu s HP, vrátane vypracovania relevantnej inštrukcie na ich aplikovanie;
- h) v prípade požiadavky a dohody s RO zabezpečuje administratívne kapacity na vyhodnotenie hodnotiacich kritérií HP, ktoré sa zúčastňujú na procese odborného hodnotenia ŽoNFP;
- i) poskytuje metodickú podporu, poradenstvo a konzultácie v oblasti uplatňovania HP;
- j) zabezpečuje školiace a vzdelávacie aktivity pre RO a relevantných sociálno-ekonomických partnerov,
- k) poskytuje súčinnosť pri koordinácii komunikačných aktivít, školiacich a vzdelávacích aktivít pre AK EŠIF v rámci procesu programovania, implementácie, monitorovania a hodnotenia HP;
- l) spolupracuje s RO pri definovaní MU pre HP;
- m) vopred definuje rozsah údajov, ktoré sú potrebné na monitorovanie HP a ktoré je RO povinný získavať v rámci údajov z podporených projektov;
- n) spolupracuje s CKO pri vývoji a úprave ITMS2014+ za účelom uplatňovania HP;
- o) spolupracuje s CKO pri vypracovaní a aktualizácii Systému riadenia EŠIF a vydávaní relevantných metodických dokumentov v rozsahu potrebnom pre korektné zohľadnenie HP v ustanoveniach týchto dokumentov;
- p) vypracováva podklady k HP do výročných správ a záverečnej správy RO;
- q) vypracováva ďalšie správy/informácie o stave uplatňovania HP pre potreby CKO, EK, vlády SR, NMV a ďalších subjektov zapojených do implementácie EŠIF;
- r) na základe svojich zistení z posudzovania procesov implementácie HP v OP vypracováva odporúčania pre RO, ktoré navrhujú konkrétne opatrenia za účelom správnej implementácie HP; je oprávnený nominovať zástupcov do MV do Komisií pri MV pre jednotlivé PO a pracovných skupín týkajúcich sa prípravy a implementácie OP a na základe požiadavky je oprávnený zúčastňovať sa na kontrole projektov vykonávanej RO;
- s) spolupracuje s RO pri príprave výziev/vyzvaní v otázkach týkajúcich sa informácií potrebných na aplikáciu HP a overuje ich súlad s HP;
- t) zabezpečuje a vykonáva hodnotenie alebo vypracováva podklady k hodnoteniu príspevku EŠIF k uplatňovaniu a plneniu cieľov HP;
- u) plní ďalšie úlohy v súlade s platnou právnou úpravou a SI HP.

2. Metodika hodnotenia

Hodnotenie príspevku OP ĽZ k HP MRŽ a ND v kontexte implementácie všetkých OP financovaných z EŠIF je realizované na základe objednávky č. 4500053876 v období máj – október 2022. Je súčasťou Rámcovej dohody o poskytovaní služieb číslo 2525/2019-M_OO uzatvorenej medzi MPSVR SR a skupinou dodávateľov Octigon, a. s., Projektové služby, s. r. o. a RADELA, s. r. o. o realizácii externého hodnotenia OP ĽZ.

Použitá metodika vychádza z metodiky hodnotení schválenej v rámci Úvodnej správy k realizácii Externého hodnotenia OP ĽZ pre programové obdobie 2014 – 2020.

Hlavným zámerom hodnotenia bolo:

- posúdiť kvalitu údajov a nastavenie základných procesov pre vykazovanie príspevku EŠIF k cieľom HP RMŽ a ND v programovom období 2014 – 2020 s cieľom poskytnúť odporúčania do nového PO;
- kvantifikovať príspevok implementácie EŠIF k HP RMŽ a ND v PO 2014 – 2020.

Zistenia v rámci hodnotenia sú založené na nasledovných postupoch:

- Prvá fáza hodnotenia pozostávala z prípravy a štruktúrovania hodnotenia. Hodnotitelia v rámci nej realizovali analýzu dokumentov, ako sú medzinárodné dokumenty upravujúce rámcové podmienky pre podporu rovnosti medzi mužmi a ženami a nediskriminácie, Systém implementácie HP, existujúce správy pre hodnotenie uplatňovania HP, PD, OP a dostupné databázy, ktoré obsahujú údaje pre relevantné kontextové ukazovatele určené pre sledovanie situácie v oblasti HP.
- V druhej fáze sa hodnotitelia zamerali na mapovanie očakávaných výsledkov definovaných pre jednotlivé podporované z EŠIF, samotných OP, menovite kapitol určených pre zabezpečenie HP, ďalej opatrení/nástrojov z pohľadu ich zamerania pri uplatňovaní HP (rozpočet, podporení užívateľia, výberové kritériá, MU a ich využitie). Hodnotitelia tiež zabezpečili zber údajov z existujúcich databáz ITMS2014+ a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR). Rovnako sa uskutočnili riadené rozhovory so zástupcami odboru HP MPSVR SR ako gestora pre plnenie týchto princípov naprieč programov podporovaných z EŠIF. Fokusová skupina, ktorej cieľom je umožniť kvalitatívne posúdenie prínosov a očakávaných dopadov pomocou stanovených kontextových ukazovateľov sa uskutočnila 12. októbra 2022. Zároveň umožnila overiť užitočnosť používaných ukazovateľov a relevanciu odporúčaní formulovaných zo strany hodnotiteľov.
- V tretej fáze bola zrealizovaná analýza a syntéza údajov a informácií, ako aj formulácia úsudkov na základe zozbieraných informačných zdrojov. Základnými vstupmi do analýzy bola existujúca dokumentácia, údaje z EUROSTAT, ÚPSVaR, ITMS2014+ a výsledky z realizovaných rozhovorov či fokusových skupín.
- V štvrtej fáze hodnotenia boli pripravené odpovede na hodnotiace otázky (HO) a formulované závery a odporúčania.

3. Zistenia

3.1 HO1: Umožňuje nastavenie zberu, spracovania a vykazovania údajov efektívne sledovať prínosy OP ĽZ k cieľom HP RMŽ a ND?

Odpoveď na hodnotiacu otázku

Nastavenie zberu, spracovania a vykazovania údajov má veľa pozitív, no mnohé zo zistení v rámci predkladaného hodnotenia majú za následok zníženú efektívnosť systému zberu, spracovania a vykazovania údajov. Medzi negatíva systému zberu, spracovania a vykazovania údajov patria najmä veľký počet MU a iných údajov, neskoré spustenie ITMS2014+ v nedostatočnom stave funkčnosti, pretrvávajúce chybné vykazovanie sledovaných údajov žiadateľmi, nedostatočná kontrola kvality údajov zo strany projektových manažérov a problémy s prácou so systémom ITMS2014+ pre príslušných zamestnancov.

Proces zberu, spracovania a vykazovania údajov vo vzťahu k HP RMŽ a ND v rámci OP ĽZ je totožný s procesom zberu, spracovania a vykazovania akýchkoľvek údajov v rámci OP ĽZ cez systém ITMS2014+ a bol popísaný v predchádzajúcich hodnoteniach. Nastavenie zberu, spracovania a vykazovania údajov pre potreby sledovania prínosov OP ĽZ (často aj všeobecne OP) k cieľom HO RMŽ a ND bude hodnotené v nasledujúcich 4 oblastiach:

- Návrh MU a iných údajov
- Príprava IS a nastavenie kontrolných mechanizmov na overovanie kvality údajov
- Nahrávanie údajov prijímateľmi a ich kontrola
- Výstupy z IS

Zistenia v rámci uvedených oblastí boli realizované pomocou analýzy údajov ITMS2014+, pomocou analýzy číselníka MU v Prílohe č. 1 MP č. 17 CKO a pomocou viacerých rozhovorov s príslušnými pracovníkmi MPSVR SR.

Oblasť „Návrh MU a iných údajov“

Aktuálne hodnotenie uvedenej oblasti pri hodnotení HO1 nadviaže na prístup použitý v hodnotení „Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)“, t. j. posúdi vhodnosť definovaných MÚ a iných údajov pre sledovanie cieľov HP RMŽ a ND.

Kľúčovou normou v oblasti HP RMŽ a ND je Antidiskriminačný zákon¹³. Antidiskriminačný zákon ustanovuje dôvody, na základe ktorých je neprípustné porušovať zásadu nediskriminácie. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z nasledujúcich dôvodov:

- pohlavia,

¹³ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

- náboženského vyznania alebo viery,
- rasy,
- príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine,
- zdravotného postihnutia,
- veku,
- sexuálnej orientácie,
- manželského stavu a rodinného stavu,
- farby pleti,
- jazyka,
- politického alebo iného zmýšľania,
- národného alebo sociálneho pôvodu,
- majetku,
- rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Posúdenie vhodnosti definovaných MÚ a iných údajov pre sledovanie cieľov HP RMŽ a ND bude teda vykonané v nadväznosti na vymenované oblasti, v ktorých je Antidiskriminačným zákonom zakázaná diskriminácia. Cieľom posúdenia bude stanovenie rozsahu informácií, ktoré je možné zo systému vykazovania, zberu a spracovania údajov (ITMS2014+) získať o jednotlivých oblastiach diskriminácie pri implementácii OP ĽZ.

Pre OP ĽZ je v systéme ITMS2014+ definovaných 484 monitorovacích údajov (MU a iných údajov) s jedinečným kódom a názvom ukazovateľa. Počty jedinečných ukazovateľov podľa typov ukazovateľov, vrátane počtov ukazovateľov s relevanciou pre HP RMŽ a ND (cca. 80 %, najmä z dôvodu vykazovania hodnôt ukazovateľa aj pre ženy) obsahuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 1: Typy MU a iných údajov podľa prílohy č. 1 MP CKO č. 17

Typ MU/iný údaj	SPOLU	Z toho OP ĽZ	Z toho OP ĽZ - relevancia pre RMŽ a ND
CO - ukazovatele všeobecného výstupu	70	29	24
CR - ukazovatele všeobecného výsledku	27	21	21
D0 - iné ukazovatele	363	95	87
F0 - finančné ukazovatele	3	1	
K0 - ukazovateľ	16		
O0 - ukazovatele výstupu	295	61	43
OC - ukazovatele výstupu	18	5	3
P0 - projektové ukazovatele	939	203	174
PC - projektové ukazovatele	22	7	5
R0 - ukazovatele výsledku	226	60	42

RC - ukazovatele výsledku	4	2	2
Celkový súčet	1983	484	401

Zdroj: MP CKO č. 17 verzia 10, Príloha č. 1, vlastný prepočet

Monitorovacie správy a žiadosti o platby NFP obsahujú okrem iného aj údaje o cieľových a skutočných dosiahnutých hodnotách projektových ukazovateľov monitorovaných v rámci jednotlivých projektov. Cieľové aj skutočné hodnoty sú vykazované oddelene za mužov, za ženy a spolu. Hodnoty za mužov a ženy sú vyplňané v prípade projektových ukazovateľov, pre ktoré to má zmysel. Je to najčastejší dôvod relevancie pre HP RMŽ a ND.

Odbor HP presadil v rámci monitorovania doplnenie 40 monitorovacích údajov typu iné údaje s kódom v tvare „DXXXX“, ktorých používanie a kvalita sú podrobnejšie rozobrané v rámci HO2. Z uvedených 40 monitorovacích údajov typu iné údaje je 7 takých, pri ktorých je monitorovací údaj duplicitný s iným monitorovacím údajom a jediný rozdiel je v tom, že daný monitorovací údaj je zameraný len na ženy (1 z toho len na mužov). Keďže sa ale pri monitorovacích údajoch o osobách v rámci ITMS2014+ evidujú hodnoty zvlášť za mužov, zvlášť za ženy a spolu, je existencia samostatných ukazovateľov len za „ženy“ duplicitná a navyše prináša aj metodický problém v spôsobe vykazovania hodnôt v stĺpci „Muži“ a „Spolu“, lebo v mnohých prípadoch sú pri monitorovacích údajoch zameraných na ženy vykazované aj hodnoty za mužov. Nasledujúca tabuľka obsahuje zoznam monitorovacích údajov typu „iný údaj“ s popísanými duplicitami.

Tabuľka 2: Duplicitné monitorovacie údaje typu „iný údaj“

Kód	Názov iného údajja
D0104	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených dlhodobo nezamestnanými osobami
D0105	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených dlhodobo nezamestnanými osobami - ženy
D0106	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených MRK
D0107	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených MRK - ženy
D0108	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami nad 54 rokov veku
D0109	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami nad 54 rokov veku - ženy
D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím - ženy
D0114	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených ženami
D0115	Počet novovytvorených pracovných miest pre mladých ľudí (do 25 rokov)
D0116	Počet novovytvorených pracovných miest pre mladých ľudí (do 25 rokov) obsadených ženami
D0261	Mzda mužov refundovaná z projektu (priemer)
D0262	Mzda mužov refundovaná z projektu (medián)
D0263	Mzda žien refundovaná z projektu (priemer)
D0264	Mzda žien refundovaná z projektu (medián)

Zdroj: MP CKO č. 17 verzia 10, Príloha č. 1

V rámci definovaných ukazovateľov majú špecifické postavenie projektové ukazovatele s kódom ukazovateľa v tvare „PXXXX“, ktoré sú vykazované na úrovni jednotlivých projektov a ktoré majú spravidla uvedenú väzbu na ukazovateľ výstupu alebo výsledku, do ktorého sa majú hodnoty daného projektového ukazovateľa agregovať pri tvorbe výstupov.

Nasledujúca tabuľka obsahuje počty projektových ukazovateľov, ktoré sa agregujú do daného typu MU.

Tabuľka 3: Počty projektových ukazovateľov, ktoré sa agregujú do daného typu MU

Typ MU	Počet projektových ukazovateľov
CO – ukazovatele všeobecného výstupu	12
CV – ukazovatele všeobecného výstupu	1
OO – ukazovatele výstupu	84
OC – ukazovatele výstupu	9
RO	62
RC	3
Spolu	171

Zdroj: MP CKO č. 17 verzia 10, Príloha č. 1, vlastný prepočet

Ako vyplýva z predchádzajúcich 2 tabuliek, pre programovanie a monitorovanie opatrení OP ĽZ (ale aj ostatných OP) je vytvorený rozsiahly aparát vzájomne poprepájaných ukazovateľov, ktorý sa nazýva agregáčna mapa. Systém ITMS2014+ umožňuje parametricky nastavovať systém zberu, spracovania a vykazovania údajov o implementácii OP ĽZ, ako aj iných OP. Je veľkou výhodou mať systém, ktorý združuje všetky údaje daného charakteru pre všetky OP na jednom mieste a unifikuje postupy zberu, spracovania a vykazovania týchto údajov. Ešte väčší význam má toto zjednotenie pre prierezové oblasti, ako je aj oblasť HP RMŽ a ND, lebo v prípade decentralizovaného zberu, spracovania a vykazovania údajov by zavedenie jednotného systému pre prierezové oblasti vyžadovalo nepomerne viac koordinácie, presvedčania technických problémov a z praktického hľadiska by pravdepodobne nikdy nedosiahlo súčasnú úroveň disponibilít údajov.

Na druhej strane jednotný systém, ktorý musí pokryť všetky výnimky a rôznorodosti v prístupe k zberu, spracovaniu a vyhodnocovaniu údajov za jednotlivé OP, prináša zvýšenú komplikovanosť, čo sa môže prejavovať v nepresnostiach pri jeho správe. Napr. v prílohe č. 1 MP CKO č. 17 je pre OP ĽZ definovaných 210 projektových ukazovateľov, z ktorých len 171 má vyplnený kód MU výstupu alebo výsledku, do ktorého sa má daný projektový ukazovateľ agregovať. Zvyšných 49 projektových MU má kód nadradeného MU nevyplnený, no časť z nich bola použitá pri vykazovaní 1611 projektov realizovaných v rámci OP ĽZ. Je to príklad, ktorý mohol vzniknúť z dôvodu komplikovanosti nastavovania číselníkov MU v rámci ITMS2014+. Východiskom by mohlo byť doplnenie kontrolných mechanizmov na úrovni ITMS2014+, ktoré by pomáhali odhaľovať uvedené anomálie pri spravovaní číselníkov MU v ITMS2014+.

Ďalej boli podobne, ako v prípade hodnotenia „Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)“, vyhľadávané rôzne časti textových reťazcov odkazujúcich na jednotlivé dôvody diskriminácie pomenované v Antidiskriminačnom zákone (vymenované vyššie v tejto časti). V prílohe č. 1 MP CKO č. 17 existuje pre OP ĽZ 77 MU alebo iných údajov obsahujúcich v názve etnikum, MRK alebo rómsku menšinu a 26 MU alebo iných údajov obsahujúcich v názve MU odkaz

na vek. V rámci predchádzajúceho hodnotenia ¹⁴ bolo identifikovaných a analyzovaných 13 monitorovacích údajov (typu MU a iné údaje) zameraných na osoby so ZP. Pri ostatných dôvodoch diskriminácie neboli identifikované MU, ktoré by mali spojitost s danými dôvodmi diskriminácie, preto gestor HP zaviedol iné údaje.

Dôležitou súčasťou systému zberu údajov v rámci tejto oblasti je možnosť pripomienkovania nastavenia monitorovania každej výzvy a vyzvania zo strany gestora HP. Nasledujúca tabuľka obsahuje zhrnutie zistení v rámci oblasti „Návrh MU a iných údajov“.

Tabuľka 4: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Návrh MU a iných údajov“

Zistenie	Dopad na efektívnosť: (+) pozitívny, (-) negatívny
Jednotný systém pre všetky OP	(+) Umožnenie vzniku jednotného IS, gestor HP nemusí rokovať s každým OP o doplnení potrebných ukazovateľov
Inovatívny prístup k monitorovaniu	(+) Zavedenie vykazovania DXXXX údajov (iných údajov), kvôli obmedzeniu možných zmien v MU, ktoré sú súčasťou partnerskej dohody
Priveľa ukazovateľov pre OP (1984 jedinečných MU a iných údajov)	(-) Neprehľadnosť zoznamu MU, náročnosť na správu číselníka a na vykazovanie
Možnosť pripomienkovania nastavenia monitorovania každej výzvy a vyzvania zo strany gestora HP	(+) Jednotné zavedenie povinnosti vykazovať údaje relevantné pre oblasť HP
Existencia duplicitných monitorovacích údajov typu „iný údaj“ z dôvodu zamerania len na ženy	(-) Zvýšená záťaž pri vykazovaní monitorovacích údajov, nejednotnosť vo vykazovaní iných údajov zameraných na ženy

Oblasť „Príprava IS a nastavenie kontrolných mechanizmov na overovanie kvality údajov“

Podobne, ako v prípade zistení v oblasti „Nastavenie MU a iných údajov“ predstavuje zavedenie jednotného IS ITMS2014+ pre všetky OP prínos v podobe centralizácie spracovania údajov a poskytnutie jednotného rozhrania pre zápis prijímateľom. Negatívom je ťažšie prispôsobovanie sa špeciálnym požiadavkám jednotlivých OP, napr. časť požiadaviek OHP na MU a iné údaje by sa dala realizovať cez doplnenie stĺpcov (k existujúcim stĺpcom by boli doplnené samostatné stĺpce napr. za MRK, osoby so ZP a pod.).

Pokračovanie predchádzajúceho IS (predchodca ITMS2014+, ktorý bol implementovaný už v predstupovom období pred rokom 2004) je hodnotené v rámci rozhovorov s pracovníkmi MPSVR SR ako pozitívne z dôvodu predchádzajúcich skúseností s prácou s daným IS.

Napriek pokračovaniu používania IS došlo k jeho oneskorenej aktualizácii a nasadeniu do produkčnej prevádzky (až v treťom roku programového obdobia 2014-2020) pre hodnotené programové obdobie. Kvôli oneskorenému spusteniu si museli RO a SO viesť manuálne evidencie a ich preklápanie do IS prinášalo kapacitné a metodické problémy. Bez podpory jednotného IS boli zaznamenané veľké ťažkosti pri príprave výročných správ.

¹⁴ Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP (ad-hoc hodnotenie)

Ani po oneskorenom spustení aktualizovaný IS ITMS2014+ neobsahoval všetky potrebné kontroly údajov, čo malo za následok vznik chýb pri vykazovaní monitorovacích údajov. Tieto chyby sa prenášajú v IS ITMS2014+ až do dnes a komplikujú tým tvorbu výstupov (napr. pre výročné správy) aj v súčasnosti (napr. z dôvodu chýbajúcej kontroly nesedí stav spolu na súčet ženy spolu a muži spolu).

Problémom IS ITMS2014+ je aj napriek opakovanému prísľubu implementácie chýbajúca funkčnosť pre automatické preklápanie údajov z IS do SFC tabuliek pre EK a ich manuálne napĺňanie považujú príslušní zodpovední pracovníci za výrazný prvok neefektivity.

Nasledujúca tabuľka obsahuje zhrnutie zistení v rámci oblasti „Príprava informačných systémov a nastavenie kontrolných mechanizmov na overovanie kvality údajov“.

Tabuľka 5: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Príprava informačných systémov a nastavenie kontrolných mechanizmov na overovanie kvality údajov“

Zistenie	Dopad na kvalitu: (+) pozitívny, (-) negatívny
Jednotný informačný systém (IS) ITMS2014+ pre všetky OP	(+) Všetky údaje za všetky OP na 1 mieste pre gestora HP, prijímatelia majú jednotné rozhranie pre zápis, čo zvyšuje ich ochotu správne vykazovať údaje
	(-) Ťažšie prispôsobovanie IS špeciálnym požiadavkám jednotlivých OP, napr. časť ukazovateľov by sa dala nahradiť doplnením stĺpcov
Pokračovanie predchádzajúceho IS	(+) Predchádzajúce skúsenosti s prácou s IS
Neskoré spustenie IS (až 3. rok po spustení programu 2014-2020)	(-) Manuálne evidencie, kapacitné a metodické problémy s ich preklápaním do IS, ťažkosti pri príprave výročných správ
IS neobsahoval všetky potrebné kontroly údajov od začiatku spustenia	(-) Chyby, ktoré vznikli na začiatku programového obdobia sa prenášajú doteraz (napr. nesedí stav spolu na súčet ženy spolu a muži spolu)
Chýba automatické preklopenie údajov do SFC tabuliek pre EK	(-) Práca, manuálna príprava SFC tabuliek

Oblasť „Nahrávanie údajov prijímateľmi a ich kontrola“

Aj v tejto oblasti sa prejavujú výhody zavedenia jednotného IS ITMS2014+. Jednotné rozhranie pre prijímateľov počas viacerých programových období uľahčuje prijímateľom prácu s IS (pri hodnotení neboli zisťované názory prijímateľov na prácu s ITMS2014+, závery vychádzajú len z predpokladov hodnotiteľov) a zároveň prináša zjednodušenú technickú podporu nahrávania.

Okrem oneskorenia zavedenia kontrol nahratých údajov vykazujú tieto kontroly aj ďalší nedostatok. V rozhovoroch s pracovníkmi MPSVR SR bolo viackrát spomenuté, že kontrola vyplnených údajov

obsahuje veľké množstvo upozornení, ktoré nie sú odstupňované podľa závažnosti a prijímatelia ich často odignorujú. V tomto prípade by mohlo pomôcť zavedenie odstupňovania závažnosti chýb a odmietnutie uloženia/odoslania údajov bez odstránenia tých najzávažnejších chýb. Takáto úprava kontroly chýb by bola prospešná aj pre nasledujúci krok pri spracovaní údajov, ktorým je kontrola zo strany projektových manažérov.

Dôležitým aspektom kvality monitorovacích údajov je ich kontrola zo strany projektových manažérov. Pre nich je však prioritou kontrola výdavkov a kontrole údajov sa venujú výrazne menej. Opäť majú možnosť napriek rozsiahlym výpisom upozornení z ITMS2014+ o chybách v údajoch tieto upozornenia „odignorovať“. Navyše pozície projektových manažérov vykazujú vysokú fluktuáciu, ktorá prináša problém s dostatočným zaškolením prijímaných pracovníkov. Z toho všetkého vyplýva, že kontrola údajov zapísaných prijímateľmi zo strany implementačných projektových manažérov je nedostatočná, je potrebné vykonať veľa korekcií zo strany ďalších používateľov údajov.

Prínosom je snaha o automatizáciu preklápania údajov z rôznych zdrojov údajov do ITMS2014+, ako napr. z IS ÚPSVaR, čo znižuje prácnosť, zrýchľuje spracovanie údajov a znižuje chybovosť údajov.

Treba ešte upozorniť na neúplnosť údajov o prijímateľoch pri niektorých projektoch z dôvodu možnosti odmietnuť vyplnenie karty účastníka (najmä pri projektoch PO 4 – napr. týrané ženy, drogovovo závislí a pod. a PO 6 - MRK).

Tabuľka 6: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Nahrávanie údajov prijímateľmi a ich kontrola“

Zistenie	Dopad na kvalitu: (+) pozitívny, (-) negatívny
Jednotný IS pre nahrávanie ukazovateľov prijímateľmi	(+) jednotné rozhranie pre prijímateľov počas viacerých programových období, zjednodušená technická podpora nahrávania
Kontroly údajov vykazujú veľa upozornení, nie je odstupňovaná ich závažnosť a údaje môžu prijímatelia odoslať napriek upozorneniam	(-) údaje nahrané prijímateľmi obsahujú často chyby ku ktorým zobrazil IS upozornenie
Vysoká fluktuácia, nedostatočné zaškolenie implementačných projektových manažérov, nízka priorita kontroly kvality údajov (najvyššiu prioritu majú výdavky)	(-) Kontrola údajov zapísaných prijímateľmi zo strany implementačných projektových manažérov je nedostatočná, je potrebné vykonať veľa korekcií zo strany ďalších používateľov údajov

Automatické preklápanie údajov z IS ÚPSVaR do IS	(+) Zníženie prácnosti a zrýchlenie spracovania údajov, zníženie chybovosti
Možnosť odmietnuť vyplnenie karty účastníka, nevhodnosť zberu údajov cez kartu účastníka (najmä projekty PO 4-6 – týrané ženy, MRK a pod.)	(-) Neúplnosť údajov o prijímateľoch pri niektorých projektoch

Oblasť „Výstupy z IS“

V rámci tejto oblasti bolo identifikovaných niekoľko zistení, ktorých odstránenie by nemalo byť náročné. Napr. nejednotnosť poradia stĺpcov vo výstupoch (raz ženy, inokedy muži na 1. mieste) spôsobuje práce formátovanie hlavičiek tabuliek do výročnej správy a v iných výstupoch. Jednoducho riešiteľným problémom by mali byť aj chýbajúce informácie o použitých algoritmoch pri transformácii údajov alebo vytvorenie zostavy za karty účastníkov (aktuálne ITMS2014+ umožňuje zobraziť výstup len za jednu kartu účastníka).

Čiastočnou odpoveďou na chýbajúce výstupy z ITMS2014+ je pre pokročilejších používateľov možnosť vytvárania si vlastných OLAP kociek, t. j. vlastných výstupov. Problémom je, že už trochu komplikovanejšie zostavy nie je systém schopný, pravdepodobne kvôli svojim výkonnostným limitom, zobraziť.

Ďalšou témou v tejto oblasti je komplexnosť výstupov z ITMS2014+, s ktorými mnohí používatelia nie sú schopní pracovať, lebo tieto výstupy vyžadujú ich ďalšie spracovanie za pomoci pokročilej funkčnosti a funkcií, napr. v MS Excel alebo optimálne v databázovom nástroji.

Pozitívom je, že MPSVR SR disponuje pracovníkmi schopnými spracovávať komplexné výstupy z ITSM2014+, pričom medzi ich zručnosti patrí aj databázové spracovanie údajov, no nie je v ich kapacitných možnostiach suplovať to, čo by mohol používateľom v rámci ich údajových potrieb poskytovať priamo IS ITMS2014+.

Tabuľka 7: Zhrnutie zistení v rámci oblasti „Výstupy z IS“

Zistenie	Dopad na kvalitu: (+) pozitívny, (-) negatívny
Nejednotnosť poradia stĺpcov vo výstupoch (raz ženy, inokedy muži na 1. mieste)	(-) Práce formátovanie hlavičiek tabuliek do výročnej správy a v iných výstupoch
Chýba zostava sumarizujúca karty účastníkov, IS umožní zobraziť len 1 kartu účastníkov	(-) Práca kontrola údajov a vytváranie výstupov

IS nie je transparentný z hľadiska použitých algoritmov pri transformácii údajov	(-) Nedôvera používateľov k niektorým výstupom z IS
Komplexnosť výstupov prevyšuje technické zručnosti niektorých používateľov pri ich ďalšom spracovaní	(-) Časť pracovníkov nie je schopná pracovať s výstupmi z IS
IS obsahuje funkčnosť OLAP kociek pre vytváranie zostáv používateľmi	(+) Možnosť tvorby vlastných výstupov používateľmi
	(-) Už mierne komplikovanejšie výstupy narážajú na výkonnostné limity systému a nedajú sa zobrazit
Pracovníci MPSVaR SR majú databázové zručnosti	(+) Možnosť tvorby komplikovaných výstupov a komplikovaných kontrol správnosti údajov

Záver

V rámci nastavenia zberu, spracovania a vykazovania údajov bolo identifikovaných viacero pozitív (jednotný IS, databázové zručnosti pracovníkov MPSVR SR, zavedenie monitorovania pomocou „iných údajov“, schvaľovanie nastavenia monitorovania v rámci vyzvaní a výziev gestorom HP), no mnohé zo zistení v rámci predkladaného hodnotenia majú za následok zníženú efektívnosť systému zberu, spracovania a vykazovania údajov. Ide najmä o nasledujúce zistenia:

- Veľký počet MU a iných údajov (1984 pre všetky OP, 484 len pre OP ĽZ) prináša neprehľadnosť a zvýšenú prácnosť na všetkých úrovniach zberu, spracovania a vykazovania údajov.
- Neskoré spustenie ITMS2014+ bez zabudovania všetkých potrebných kontrolných väzieb sťažilo monitorovanie a vykazovanie na začiatku implementácie OP a zaneslo chyby do údajov, ktoré sa prejavujú aj v súčasnosti.
- Chýbajúce prepojenie ITMS2014+ na SFC tabuľky EK spôsobuje príslušným pracovníkom zbytočnú manuálnu záťaž.
- Kontroly údajov nie sú odstupňované podľa závažnosti a ITMS2014+ umožní monitorovaciu správu za projekt prijímateľovi odovzdať a projektovému manažérovi schváliť aj keď obsahuje upozornenia na chyby.
- Nejednotnosť výstupov spôsobuje zbytočne nutnosť manuálnych úprav, chýbajú sumárne zostavy za viac kariet účastníka.
- Tvorba vlastných výstupov používateľmi prostredníctvom OLAP kociek naráža na kapacitné limity ITMS2014+.
- Chýba informácia o algoritmoch transformácie údajov v ITMS2014+.
- Pre časť používateľov výstupov ITMS2014+ sú tieto výstupy nezrozumiteľné a vyžadujú technické zručnosti na ich úpravu pre ďalšie použitie.

3.2 HO2: Aká je kvalita údajov pre sledovanie prínosov OP ĽZ k HP RMŽ a ND z hlavných zdrojov (merateľné ukazovatele na projektovej a programovej úrovni, karta účastníka a iné údaje)?

Odpoveď na hodnotiacu otázku

V rámci hodnotenia boli zistené problémy s kvalitou údajov pre sledovanie prínosov OP ĽZ (ako aj iných OP) k HP RMŽ a ND z časového aj obsahového hľadiska vedúce až k ich nepoužiteľnosti pre hodnotený účel. Časť chýb je spôsobená zlou agregáciou údajov zo strany ITMS2014+.

Posúdenie kvality bolo realizované po časovej (či sú údaje k dispozícii včas) a po obsahovej stránke (či sú poskytnuté údaje správne). Problematike kvality údajov po obsahovej stránke získaných z MU na projektovej a na programovej úrovni alebo z karty účastníkov sa venovali predchádzajúce hodnotenia jednotlivých PO OP ĽZ, prípadne ad hoc hodnotenia a ich zistenia sa dajú zovšeobecniť aj pre sledovanie prínosov OP ĽZ k HP RMŽ a ND. Predmetom tohto hodnotenia bolo preto najmä posúdenie kvality po obsahovej stránke tretieho zdroja údajov, a to iných údajov (s formátom kódu ukazovateľa v tvare DXXXX). Aj keď posúdenie kvality má byť vykonané len na úrovni OP ĽZ, vo väzbe na HO6 a HO7 bolo posúdenie rozšírené aj na ostatné OP EŠIF. Z uvedených zistení vyplýva, že výsledky monitorovania iných údajov nebolo možné použiť pre sledovanie prínosov OP EŠIF k HP RMŽ a ND z dôvodu nedostatočnej obsahovej kvality.

Kvalita údajov po časovej stránke

Pri skúmaní kvality údajov po časovej stránke boli využité údaje o hodnotách projektových MU za všetky OP EŠIF poskytnuté Objednávateľom k 13. 4. 2022, ktoré obsahujú aj údaj o dátume monitorovania a dátume schválenia daného monitorovania. Spolu bolo týmto spôsobom analyzovaných 30 495 monitorovacích správ. Nasledujúca tabuľka obsahuje prehľad o priemernom a maximálnom trvaní schvaľovania monitorovacej správy z projektov podľa OP EŠIF.

Tabuľka 8: Priemerné a maximálne trvanie schvaľovania monitorovacej správy z projektov v dňoch podľa OP EŠIF

Názov OP	Priemerné trvanie schvaľovania monitorovacej správy v dňoch	Maximálna dĺžka schvaľovania monitorovacej správy v dňoch	Počet monitorovacích správ
OP EVS	84	350	462
OP IROP	74	1 070	6 602
OP KZP	87	1 165	7 264
OP ĽZ	93	1 132	9 226
OP RH	183	647	56
OP TP	55	393	351
OPII	89	955	6 261
PRV	120	497	273
Spolu	86	1 165	30 495

Zdroj: ITMS2014+, vlastný prepočet

Celková priemerná dostupnosť údajov z MU do 3 mesiacov po dátume monitorovania by mohla byť z pohľadu časovej stránky dostupnosti údajov vyhovujúca. Dokonca aj najvyššia priemerná dĺžka schvaľovania monitorovacej správy pri OP RH s hodnotou cca. 6 mesiacov by mohla byť ešte akceptovateľná pri tvorbe hodnotiacich alebo výročných správ za určité obdobie. Z hľadiska dostupnosti údajov pre vypracovanie hodnotiacej, resp. výročnej správy je však limitujúcim údajom maximálna dĺžka schvaľovania monitorovacej správy v dňoch. Ako vyplýva z tabuľky, pri niektorých OP presiahla maximálna dĺžka schvaľovania monitorovacej správy aj obdobie 3 rokov, čo je z hľadiska časovej dostupnosti údajov pre hodnotenie neprijateľné.

Tabuľka 9: Priemerná a maximálna dĺžka schvaľovania monitorovacej správy z projektov v dňoch podľa rokov za všetky OP EŠIF spolu

Rok	Priemerná dĺžka schvaľovania monitorovacej správy v dňoch	Maximálna dĺžka schvaľovania monitorovacej správy v dňoch	Počet monitorovacích správ
2015	717	777	10
2016	65	636	230
2017	64	977	1630
2018	67	1165	5969
2019	104	1094	7870
2020	98	734	8302
2021	74	437	6403
2022	31	77	79

Zdroj: ITMS2014+, vlastný prepočet

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že schvaľovanie prvých monitorovacích správ za rok 2015 trvalo v priemere skoro 2 roky, neskôr sa skrátila doba schvaľovania na niečo cez 2 mesiace. Pravdepodobne nárast počtu monitorovacích správ v rokoch 2019 a 2020 spôsobil opätovný nárast priemernej dĺžky schvaľovania monitorovacích správ. V rokoch 2018 a 2019 boli zároveň zaznamenané aj najdlhšie trvania schvaľovania monitorovacích správ presahujúce 3 roky. Pri analýze schvaľovania monitorovacej správy podľa OP EŠIF za skrátené časové obdobia (2016 až 2022, 2017 až 2022, 2018 až 2022) jednotlivé roky neboli zistené výrazné zmeny priemernom trvaní schvaľovania monitorovacej správy.

Nasledujúca tabuľka obsahuje počty monitorovacích správ za jednotlivé OP zadelené do skupín podľa dĺžky trvania schválenia.

Tabuľka 10: Počet monitorovacích správ za jednotlivé OP zadelené do skupín podľa dĺžky trvania schválenia

OP	Schválenie do 3 mesiacov	Schválenie 3 až 6 mesiacov	Schválenie 6 až 12 mesiacov	Schválenie 12 až 18 mesiacov	Schválenie 12 až 24 mesiacov	Schválenie 24 až 36 mesiacov	Schválenie nad 36 mesiacov
OP EVS	71,4 %	23,6 %	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
OP IROP	79,4 %	15,4 %	3,9 %	1,0 %	0,2 %	0,2 %	0,0 %
OP KZP	78,5 %	11,2 %	5,9 %	2,6 %	0,9 %	0,9 %	0,1 %
OP LZ	68,0 %	23,7 %	6,2 %	1,5 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %
OP RH	44,6 %	25,0 %	14,3 %	1,8 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %
OP TP	91,2 %	7,1 %	1,4 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
OPII	72,6 %	16,8 %	7,4 %	2,4 %	0,5 %	0,3 %	0,0 %
PRV	28,9 %	67,8 %	2,9 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Spolu	73,8 %	17,7 %	5,8 %	1,8 %	0,5 %	0,4 %	0,0 %
--------------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Zdroj: ITMS2014+, vlastný prepočet

Spolu 81,5 % monitorovacích správ bolo schválených do 6 mesiacov od dátumu monitorovacej správy. Pri 18,8 % monitorovacích správ trvalo ich schvaľovanie dlhšie ako 6 mesiacov, čo už pravdepodobne prináša problémy pri sledovaní prínosov OP EŠIF k HP RMŽ a ND. Pri dĺžke trvania schvaľovania nad 1 rok, ktoré bolo zaznamenané pri 13 % monitorovacích správ, sa dá už s určitosťou konštatovať, že pre sledovanie prínosov OP EŠIF k HP RMŽ a ND je nevyhovujúce.

Zo zistení v rámci HO2 vyplýva oneskorenie nábehu ITMS2014+. S tým môže súvisieť oneskorený nábeh využívania iných údajov na monitorovanie v rámci jednotlivých OP. Nasledujúca tabuľka zobrazuje počet ŠC OP s vykazovanými inými údajmi podľa rokov s uvedením OP, za ktorý boli v danom roku vykázané iné údaje.

Tabuľka 11: Počet špecifických cieľov OP s vykazovanými inými údajmi podľa rokov

Rok	Počet ŠC s vykazovanými inými údajmi	OP s vykazovanými inými údajmi
2014	0	
2015	0	
2016	2	OP TP
2017	12	OPII, OPKZP, OP TP
2018	278	OP EVS, OPII, OPKZP, OP ĽZ, OP TP
2019	546	OP EVS, OPII, OPKZP, OP ĽZ, OP TP
2020	647	OP EVS, OPII, OPKZP, OP ĽZ, OP TP
2021	278	OP EVS, OPII, OPKZP, OP ĽZ, OP TP

Zdroj: ITMS2014+, vlastný prepočet

Z tabuľky vyplýva, že až v roku 2018 boli iné údaje vykázané takmer všetkými analyzovanými OP (za IROP neboli vykázané žiadne iné údaje).

Kvalita iných údajov po obsahovej stránke

Posúdenie kvality vykázaných hodnôt ukazovateľov typu iný údaj bolo realizované na výstupných zostavách z ITMS2014+ za OP EVS, OPII, OP KŽP, OP ĽZ, OP RH a OP TP. Gestor OHP navrhol pre potreby monitorovania HP v rámci implementácie EŠIF 40 monitorovacích ukazovateľov v podobe iných údajov. Nasledujúce 4 monitorovacie ukazovatele typu iný údaj neboli v rámci monitorovania analyzovaných OP EŠIF použité, resp. nebola pri nich vykázaná hodnota iná ako 0.

Tabuľka 12: Ukazovatele typu iný údaj bez vykázané hodnoty v ITMS2014+

Kód	Názov ukazovateľa typu iný údaj
D0112	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených príslušníkmi tretích krajín
D0113	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených príslušníkmi tretích krajín – ženy
D0254	Počet pracovníkov, pracovníčok, ktorí boli pred zapojením osobami dlhodobo nezamestnanými, refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
D0255	Počet pracovníkov, pracovníčok – príslušníkov, príslušníčok tretích krajín, refundovaných z projektu technickej pomoci OP/ OP TP

Zdroj: ITMS2014+, vlastný prepočet

Pre posúdenie kvality ukazovateľov typu iný údaj po obsahovej stránke boli k dispozícii sumárne výstupy z ITMS2014+ poskytnuté gestorom OHP za jednotlivé OP a roky, ktoré mali spolu cez 21 tis. záznamov.

Nasledujúca tabuľka obsahuje počet použití ukazovateľov typu iný údaj na úrovni ŠC analyzovaných OP EŠIF z celkového počtu 764 použití.

Tabuľka 13: Počet použití ukazovateľov typu iný údaj na úrovni špecifických cieľov analyzovaných OP EŠIF

Kód	Názov iného údajja	Počet použití	Kumulatívny podiel
D0266	Podiel žien na riadiacich pozíciách projektu	68	8,9 %
D0267	Podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu	67	17,7 %
D0261	Mzda mužov refundovaná z projektu (priemer)	62	25,8 %
D0263	Mzda žien refundovaná z projektu (priemer)	61	33,8 %
D0262	Mzda mužov refundovaná z projektu (medián)	60	41,6 %
D0264	Mzda žien refundovaná z projektu (medián)	58	49,2 %
D0249	Počet pracovníkov, pracovníčok refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	55	56,4 %
D0256	Počet pracovníkov, pracovníčok starších ako 54 rokov veku refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	45	62,3 %
D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	37	67,1 %
D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	35	71,7 %
D0251	Počet pracovníkov, pracovníčok mladších ako 25 rokov veku refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	34	76,2 %
D0269	Počet absolventov vzdelávacích aktivít projektu zo znevýhodnených skupín	25	79,5 %
D0271	Počet vzdelávacích aktivít projektu zaoberajúcich sa aj problematikou nediskriminácie a rovnosti mužov a žien	22	82,3 %
D0268	Počet absolventov vzdelávacích aktivít projektu	22	85,2 %
D0257	Počet pracovníkov, pracovníčok patriacich k etnickej, národnostnej, rasovej menšine refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	16	87,3 %
D0258	Počet pracovníkov, pracovníčok, ktorí boli pred zapojením osobami dlhodobo nezamestnanými, refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	15	89,3 %
D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	15	91,2 %
D0103	Počet novovytvorených pracovných miest	12	92,8 %

D0270	Počet vzdelávacích aktivít projektu zaoberajúcich sa výlučne problematikou nediskriminácie a rovnosti mužov a žien	8	93,8 %
D0259	Počet pracovníkov, pracovníčok – príslušníkov, príslušníčok tretích krajín, refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	7	94,8 %
D0114	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených ženami	7	95,7 %
D0252	Počet pracovníkov, pracovníčok starších ako 54 rokov veku refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP	6	96,5 %
D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP	5	97,1 %
D0236	Počet pracovníkov, pracovníčok mladších ako 25 rokov veku refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP	5	97,8 %
D0110	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím	2	98,0 %
D0115	Počet novovytvorených pracovných miest pre mladých ľudí (do 25 rokov)	2	98,3 %
D0116	Počet novovytvorených pracovných miest pre mladých ľudí (do 25 rokov) obsadených ženami	2	98,6 %
D0265	Počet opatrení na zosúladienie osobného a pracovného života zrealizovaných v rámci projektu	2	98,8 %
D0108	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami nad 54 rokov veku	2	99,1 %
D0109	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami nad 54 rokov veku – ženy	1	99,2 %
D0104	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených dlhodobo nezamestnanými osobami	1	99,3 %
D0105	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených dlhodobo nezamestnanými osobami – ženy	1	99,5 %
D0106	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených MRK	1	99,6 %
D0107	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených MRK – ženy	1	99,7 %
D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy	1	99,9 %
D0253	Počet pracovníkov, pracovníčok patriacich k etnickej, národnostnej, rasovej menšine refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP	1	100,0 %
Spolu		764	100,0 %

Zdroj: Výstupy ITMS2014+ typu „Dáta podľa ukazovateľov na OP“, vlastný výpočet

Takmer polovicu použitých ukazovateľov typu „iný údaj“ tvorilo prvých 6 ukazovateľov. Ide zároveň o ukazovatele, kde je možné stanoviť očakávanú hodnotu, resp. interval očakávanej hodnoty (podiel žien nemôže presiahnuť 100 %, hodnota priemernej alebo mediánovej mzdy mužov alebo žien mimo intervalu minimálnej a priemernej mzdy je prinajmenšom podozrivá) a ak sa vykázaná hodnota nenachádza v danom intervale, ide o chybnú, a teda nekvalitnú hodnotu. To umožňuje ľahšie posudzovanie správnosti vykázaných hodnôt.

Nasledujúca tabuľka obsahuje štatistické charakteristiky vykázaných hodnôt pre iné údaje zamerané na vykazovanie podielu žien na riadiacich alebo iných ako riadiacich pozíciách projektov.

Tabuľka 14: Štatistické charakteristiky vykázaných hodnôt pre iné údaje zamerané na vykazovanie podielu žien (D0266 a D0267)

Štatistická charakteristika	D0261*	D0262*
Počet použití ukazovateľa	216	214
Počet použití s podielom do 100 %	25 %	28 %
Minimum	0	1
Maximum	19 341	20 797
1. decil	52	46
2. decil	88	69
3. decil	121	113
4. decil	159	148
5. decil	203	204
6. decil	301	317
7. decil	540	489
8. decil	1 051	872
9. decil	1 734	1 894

Zdroj: Výstupy ITMS2014+ typu „Dáta podľa ukazovateľov na OP“, vlastný výpočet

*D0266 – Podiel žien na riadiacich pozíciách projektu, D0267 — Podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu

Z výsledkov uvedených v tabuľke č. 14 vyplýva, že len 25 %, resp. 28 % vykázaných hodnôt bolo do 100 %, čo je najvyššia prípustná hodnota pre podiel žien a vyššie hodnoty sú chybné.

Nasledujúca tabuľka obsahuje štatistické charakteristiky vykázaných hodnôt pre iné údaje zamerané na vykazovanie priemernej a mediánovej mzdy mužov a žien.

Tabuľka 15: Štatistické charakteristiky vykázaných hodnôt pre iné údaje zamerané na vykazovanie priemernej a mediánovej mzdy mužov a žien (D0261, D0262, D0263 a D0264)

Štatistická charakteristika	D0261*	D0262*	D0263*	D0264*
Počet použití ukazovateľa	184	181	183	177
Minimum	1,0	1,0	109,5	135,5
Maximum	622 385,9	476 092,4	493 766,9	375 582,1
1. decil	481,5	534,7	624,8	622,8
2. decil	1 112,9	1 354,0	1 199,8	1 200,0
3. decil	1 592,6	1 921,6	1 887,1	1 931,0
4. decil	2 241,9	2 583,0	2 185,8	2 849,4
5. decil	3 069,8	3 424,2	3 795,6	4 147,0
6. decil	4 571,6	5 228,3	5 436,7	5 918,0
7. decil	7 623,8	9 261,3	8 506,9	10 173,0
8. decil	13 192,6	15 377,5	17 606,5	24 927,2
9. decil	70 329,7	93 194,9	63 409,3	116 804,3

Zdroj: Výstupy ITMS2014+ typu „Dáta podľa ukazovateľov na OP“, vlastný výpočet

*D0261 – Mzda mužov refundovaná z projektu (priemer), D0262 – Mzda mužov refundovaná z projektu (medián), D0263 – Mzda žien refundovaná z projektu (priemer), D0264 – Mzda žien refundovaná z projektu (medián).

Z výsledkov uvedených v tabuľke vyplýva, že za všetky analyzované ukazovatele len približne 20 % vykázaných hodnôt bolo v intervale minimálnej a priemernej mzdy v SR (aj po prihliadnutí vývoja minimálnej a priemernej mzdy v rámci hodnoteného časového obdobia). V drvivej väčšine prípadov sú vykázané hodnoty celkom určite nereálne a záverom je, že uvedená sada analyzovaných ukazovateľov nie je zdrojom kvalitných údajov pre sledovanie prínosov analyzovaných OP EŠIF k HP RMŽ a ND.

Okrem najpoužívanejších ukazovateľov iných údajov bol analyzovaný z hľadiska kvality zaznamenaných hodnôt aj iný údaj D0260 – „Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu“. Dôvodom je jeho dôležitosť pri hodnotení infraštruktúrnych a investičných projektov. Z celkového počtu 35 použitých dosiahol údaj D0260 hodnotu vyššiu ako 100 % (a teda neprípustnú) v 66 % prípadov s maximálnou hodnotou 54 741 %. Podobne ak v prípade vyššie spomenutých ukazovateľov iných údajov nie je ani D0260 použiteľný pre sledovanie prínosov analyzovaných OP EŠIF k HP RMŽ a ND.

Ďalšie skúmanie bolo venované príčinám vyššie uvedenej zlej kvality iných údajov, ktoré bolo postavené na skúmaní individuálnych hodnôt podielových iných údajov (D0266, D0267, D0260) vybraných výziev OP ĽZ (nakoľko individuálne hodnoty iných údajov na úrovni projektov sú pre MPSVaR SR k dispozícii len za OP ĽZ). V prípade uvedených ukazovateľov iných údajov nebola zistená žiadna hodnota na úrovni projektu, ktorá by presiahla hodnotu 100 %. Ďalej boli porovnávané hodnoty výstupnej zostavy ITMS2014+ s názvom „Dáta podľa ukazovateľov na Operačnom programe 312000 - Operačný program Ľudské zdroje“ obsahujúca údaje vypočítané k 31.12.2021 s hodnotami D0260 individuálnych projektov. Zostava obsahuje pri ŠC „6.1.2 Zlepšiť prístup ku kvalitnému vzdelávaniu vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve“ za iný údaj D0260 hodnotu 800 v stĺpci „Vypočítané hodnoty za konkrétny cieľ – Všetky projekty - Spolu“. V rámci ŠC „6.1.2 Zlepšiť prístup ku kvalitnému vzdelávaniu vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve“ boli realizované jediné 2 výzvy OPLZ-PO6-SC612-2018-1 a OPLZ-PO6-SC612-2019-1. Výzva OPLZ-PO6-SC612-2018-1 obsahuje 8 projektov z hodnotou 100 % pre D0260 a ďalších 56 projektov má hodnotu 0 %. Správna hodnota v uvedenej zostave by mala byť 12,1 % ($8 * 100 \% / 66$).

Z uvedených zistení vyplýva, že IMTS2014+ údaje pri agregácii uvedených iných údajov spočítava, čo je chybné.

Z uvedených dôvodov nebolo možné ukazovatele typu „iný údaj“ použiť pre stanovenie zistení v rámci HO6 a HO7.

Záver

Z časového hľadiska došlo k neskorému nábehu ITMS2014+, čo spôsobilo problémy s časovou dostupnosťou údajov. Ďalším prvkom systému zberu údajov s dopadom na kvalitu údajov z hľadiska časovej dostupnosti je schvaľovanie monitorovacích správ projektov. Aj keď je priemerné trvanie schvaľovania monitorovacích správ kratšie ako 3 mesiace, pri 18,8 % monitorovacích správ trvá schvaľovanie dlhšie ako 6 mesiacov a pri 13 % monitorovacích správ trvá viac ako 1 rok.

Po obsahovej stránke bolo zistené, že pri viac ako 50 %-ách použití iných údajov pri sledovaní pokroku na úrovni ŠC OP EŠIF boli vykázané hodnoty v drvivej väčšine prípadov nereálne a teda nepoužiteľné na sledovanie prínosov OP EŠIF k HP RMŽ a ND. Čiastočným dôvodom uvedených chýb je nesprávna agregácia údajov na v ITMS2014+.

3.3 HO3: Do akej miery sú využiteľné údaje z procesu hodnotenia a výberu a kontroly na mieste projektov OP ĽZ pre účely HP RMŽ a ND?

Odpoveď na hodnotiacu otázku

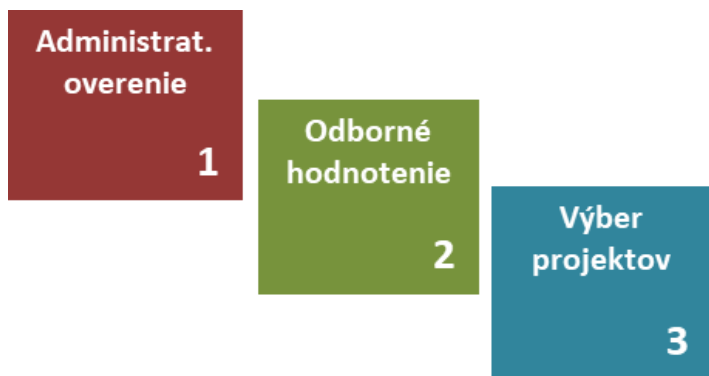
Údaje z procesu administratívneho overenia, odborného hodnotenia, výberu projektov a finančnej kontroly na mieste neboli doteraz v rámci OP ĽZ systematicky zbierané, spracované a vyhodnocované zo strany gestora HP RMŽ.

Údaje o splnení podmienok poskytnutia príspevku z EŠIF, resp. príspevku projektu k HP RMŽ a ND považujeme za využiteľné pre činnosť gestora HP. Tento typ údajov v agregovanej podobe by umožnil gestorovi HP RMŽ a ND získať spätnú väzbu o pripravenosti žiadateľov pripraviť projekty prispievajúce k cieľom HP. Tento typ údajov umožňuje posúdiť úroveň povedomia žiadateľov o HP a schopnosti zohľadniť princípy HP v projektoch. Prípadné nedostatky identifikované v predložených ŽoNFP indikujú potrebu informačnej a odbornej podpory oprávnených žiadateľov.

Gestor HP sa aktívne podieľa na príprave a nastavení výzvy na predkladanie projektových zámerov a výzvy/vyzvania na predkladanie ŽoNFP, ktoré predchádzajú procesom hodnotenia a výberu, resp. kontroly na mieste projektov OP ĽZ. Systém riadenia EŠIF, resp. Systém implementácie HP RMŽ a ND, definuje postup na zabezpečenie priebežnej spolupráce RO/SO (poskytovateľa) a gestora HP pri príprave výzvy a vyzvania. Spolupráca sa týka predovšetkým podmienok a dokumentov týkajúcich sa aplikácie HP v rámci pripravovanej výzvy.

Poskytovateľ je povinný pred vyhlásením zaslať konečný návrh výzvy na posúdenie CKO a zároveň gestorovi HP. K predloženému návrhu výzvy gestor HP spracuje záväzné stanovisko a zašle ho CKO najneskôr do 7 pracovných dní. Predmetom overenia predloženej výzvy je identifikácia diskriminačných podmienok vo vzťahu k obom HP, špecificky k cieľovým skupinám a oprávneným aktivitám. Súčasťou overenia je posúdenie vhodnosti výberu súboru MU a ďalších údajov pre sledovanie príspevku projektu k cieľom HP RMŽ a ND. Zámerom takto nastaveného postupu je eliminácia prípadného nesúladu podmienok výzvy s HP pred samotným vyhlásením výzvy (ex ante). Na základe informácií zo strany gestora HP bol tento systém v priebehu PO 2014 – 2020 funkčný a umožnil zabezpečiť súlad vyhlasovaných výziev OP ĽZ s cieľmi HP RMŽ a ND. Spolupráca a komunikácia medzi pracovníkmi gestora HP a poskytovateľov bola efektívna. K úrovni spolupráce významne prispeli vzdelávacie aktivity gestora HP pre zamestnancov RO a SO (a hodnotiteľov).

Jednou z podmienok pre poskytnutie príspevku z EŠIF je súlad predkladaného projektu s HP RMŽ a ND. Podmienky na poskytnutie príspevku, vrátane podmienok z hľadiska súladu s HP, definuje RO/SO vo výzve. Overenie splnenia predmetných podmienok a posúdenie príspevku projektu k cieľom HP sa vykonáva v rámci 3 procesov:



Administratívne overenie

Cieľom administratívneho overenia je overenie splnenia podmienok doručenia ŽoNFP a následne poskytnutia príspevku z EŠIF definovaných v príslušnej výzve. Za proces administratívneho overenia zodpovedá poskytovateľ. Overenie sa môže vzťahovať na všetky podmienky poskytnutia príspevku určených vo výzve alebo konkrétnych častí, ktoré nie sú overované v rámci odborného hodnotenia ŽoNFP.

V prípade OP ĽZ sa súlad projektu s HP RMŽ a ND (a udržateľný rozvoj) posudzuje ako v procese administratívneho overenia, tak v procese odborného hodnotenia. Administratívne overenie žiadostí o NFP vykonávajú zamestnanci poskytovateľa, t. j. RO a SO. Súlad projektu s HP RMŽ a ND spadá do kategórie ostatných podmienok poskytnutia príspevku, ktorého overenie poskytovateľ vykonáva prostredníctvom kontrolného zoznamu. Minimálne náležitosti kontrolného zoznamu sú uvedené vo vzore CKO č. 18.

Overenie ostatných podmienok poskytnutia príspevku, vrátane súladu s HP, zaznamenaná RO/SO v kontrolnom zozname, ktorého minimálne náležitosti sú uvedené vo vzore CKO č. 18. Overenie súladu s HP RMŽ a ND sa vykonáva v rámci nasledujúcich častí kontrolného zoznamu:

č. 5. Podmienky podľa osobitných predpisov – splnené?

č. 10. Ďalšie podmienky poskytnutia príspevku – splnené?

- Sú vybrané hlavné aktivity projektu prepojené s cieľmi HP?
- Je v opise projektu popísaný príspevok k cieľom HP vo väzbe na vybrané aktivity a kľúčové ukazovatele?

11. Predložil žiadateľ všetky požadované prílohy a informácie v súlade s výzvou?

Výsledkom administratívneho overenia je splnenie podmienok poskytnutia príspevku. V prípade splnenia všetkých podmienok overovaných v rámci administratívneho overenia vstupuje projekt do procesu odborného hodnotenia. V prípade nesplnenia všetkých podmienok rozhodne poskytovateľ o neschválení ŽoNFP. Ak boli v procese administratívneho hodnotenia identifikované pochybnosti o pravdivosti alebo úplnosti ŽoNFP, výzve RO/SO žiadateľa o doplnenie žiadosti. Poskytovateľ vydá rozhodnutie o ukončení konania o ŽoNFP (podľa § 20 ods. 2 zákona o príspevku z EŠIF) ak:

- žiadateľ nedoplní náležitostí,
- žiadateľ doručí požadované náležitosti po stanovenom termíne,
- pretrvávajú pochybnosti o pravdivosti alebo úplnosti ŽoNFP na základe doplnených náležitostí.

V rozhodnutí o neschválení ŽoNFP poskytovateľ identifikuje, ktorá z podmienok nebola splnená a z akého konkrétneho dôvodu. V praxi to znamená, že RO a SO disponujú údajmi o počte ŽoNFP, ktoré splnili a nespĺnili podmienky poskytnutia príspevku, vrátane tých, ktoré nespĺnili podmienku súladu s HP RMŽ a ND.

V doterajšej implementácii gestor HP nepožadoval od subjektov zapojených do implementácie OP ĽZ informácie o počte rozhodnutí o neschválení ŽoNFP, resp. o počte rozhodnutí o ukončení konania o ŽoNFP špecificky z dôvodu nesplnenia podmienky súladu s HP. Predmetný údaj považujeme za relevantný pre gestora HP a zároveň ľahko dostupný. Navyše, jeho získanie, spracovanie a poskytnutie gestorovi HP si nevyžaduje významné dodatočné zdroje na strane RO/SO. Predmetný údaj by umožnil gestorovi HP získať spätnú väzbu o zrozumiteľnosti informácií poskytnutých žiadateľom a náročnosti splnenia podmienok týkajúcich sa súladu s cieľmi HP.

Odborné hodnotenie

Žiadosti, ktoré v rámci administratívneho overenia splnili podmienky poskytnutia príspevku, vstupujú do procesu odborného hodnotenia. Odborné hodnotenie sa vykonáva na základe hodnotiacich kritérií zverejnených vo výzve. Každá ŽoNFP je posudzovaná minimálne 2 odbornými hodnotiteľmi. Pred výkonom odborného hodnotenia poskytovateľ zabezpečí, aby boli odborní hodnotitelia oboznámení s podmienkami a o spôsobe výkonu odborného hodnotenia v OP ĽZ, vrátane HP MRŽ a ND. Za týmto účelom gestor organizuje prípravu všetkých odborných hodnotiteľov zapojených do predmetného procesu.

Odborné hodnotenie sa realizuje na základe Kritérií pre výber projektov OP ĽZ a metodiky ich uplatňovania. Ak súlad projektu s HP nebol na základe zadefinovanej podmienky poskytnutia príspevku overovaný v rámci administratívneho overovania a za účelom posúdenia súladu s HP boli po dohode a v spolupráci s gestorom HP schválené osobitné hodnotiace kritériá pre posúdenie HP, môže byť určený aj zástupca gestora HP, alebo ním poverená osoba, ako odborný hodnotiteľ vo vzťahu k hodnotiacim kritériám týkajúcim sa posúdenia súladu s HP.

Proces odborného hodnotenia v rámci OP ĽZ pozostáva z posúdenia vylučovacích kritérií a posúdenia bodovaných kritérií (za predpokladu splnenia všetkých vylučovacích kritérií). Splnenie vylučovacích hodnotiacich kritérií môže byť vyhodnotený len možnosťou: „áno“ alebo „nie“. Nesplnenie vylučovacieho kritéria pre výber projektov znamená neschválenie ŽoNFP. Súlad s HP RMŽ a ND, ktoré predstavujú prierezové ciele OP ĽZ, sa posudzuje v rámci vylučovacieho kritéria V.1.1. „Príspevok projektu k naplneniu cieľov stanovených vo výzve“. Vylučovacie kritérium je súčasťou oblasti č. 1, ktorá slúži na odborné posúdenie príspevku projektu k cieľom a výsledkom OP ĽZ. Na vyhodnotenie vylučovacieho kritéria slúžia nasledujúce časti formulára ŽoNFP.

Časť 5 Identifikácia príspevku k princípu podpory mužov a žien a nediskriminácia:

- Posúdenie zamerania projektu na znevýhodnené skupiny (v prípade projektov ESF),
- Posúdenie súladu s princípom podpory Rovnosti mužov a žien,
- Posúdenie súladu s princípom Nediskriminácia. Sú v súlade vybrané hlavné aktivity projektu prepojené s cieľmi HP?

Časť 7 Popis projektu, resp. príloha ŽoNFP Podrobný opis projektu

Časť 8 Popis cieľovej skupiny

- Posúdenie cieľovej skupiny vo vzťahu k cieľom HP
- Posúdenie aktivít navrhnutých pre konkrétnu cieľovú skupinu

V prípade pozitívneho hodnotenia projektu vo všetkých vylučovacích kritériách pokračuje odborné hodnotenie posúdením projektu na základe bodovaných hodnotiacich kritérií. Príspevok projektu k cieľom HP RMŽ a ND sa posudzuje v rámci kritéria B.1.1 „Miera prispievania projektu k naplneniu cieľov stanovených vo výzve“, ktoré spadá do oblasti č. 1 zameranej na odborné posúdenie príspevku projektu k cieľom a výsledkom OP ĽZ. Maximálny počet bodov (10) môže projekt v tomto kritériu za predpokladu, že 85 % a viac všetkých cieľov a aktivít/podaktivít projektu je zameraných na ciele vo výzve, vrátane súladu s HP. V prípade, že 60 % – 85 % všetkých cieľov a aktivít/podaktivít projektu je zameraných na ciele stanovené vo výzve, projekt získa 5 bodov. Bodové hodnotenie pod hranicou 60 % je 1 bod.

Výberové kritériá pre dopytovo-orientované projekty

Poskytovateľ je povinný vo výzve na predkladanie ŽoNFP v rámci OP ĽZ podať informáciu o uplatňovaní, resp. neuplatňovaní výberového kritéria. Výberové kritériá schvaľuje monitorovací výbor OP ĽZ. Posúdenie vykonávajú odborní hodnotitelia. V prípade, že sa pri výbere projektov neuplatňuje špecifické výberové kritérium, tak poradie projektov determinuje počet projektov získaných v odbornom hodnotení. Ak RO/SO uplatňuje výberové kritérium, projekty s kladným hodnotením výberového kritéria sú zaradené pred projekty bez kladného hodnotenia výberového kritéria. Poradie projektov s kladným hodnotením výberového kritéria sa stanoví podľa dosiahnutého počtu bodov z odborného hodnotenia.

V situácii, keď je na hranici finančnej alokácie pre výzvu viacero projektov s rovnakým počtom bodov, Poskytovateľ aplikuje tzv. „rozlišovacie kritérium“. Ako rozlišovacie kritérium slúži počet bodov získaných v prvej hodnotenej oblasti „Príspevok navrhovaného projektu k cieľom a výsledkom OP a PO“. Ak aj po uplatnení vyššie uvedeného vylučovacieho kritéria ostáva viacero projektov na hranici alokácie, zohľadní sa bodové hodnotenie aj v druhej hodnotenej oblasti „Navrhovaný spôsob realizácie“. V ďalšom kole sa zohľadní hodnota kľúčového MU určeného pre výzvu.

Proces odborného hodnotenia ŽoNFP a výberu projektov v rámci OP ĽZ prebiehalo bez významných problémov. Na požiadanie gestor HP poskytoval RO a SO konzultácie a podporu v procese odborného hodnotenia a výberu projektov. Faktom ostáva, že údaje a informácie z predmetných procesov neboli systematicky spracované a využívané pre posúdenie schopnosti žiadateľov pripraviť projekty prispievajúce k HP RMŽ a ND. Príspevok intervencií podporených z OP ĽZ sa sleduje až vo fáze implementácie projektov primárne na základe MU a ďalších údajov relevantných pre HP. Príspevok projektu k HP RMŽ a ND sa posudzuje v rámci administratívneho overenia a odborného hodnotenia. Pre posúdenie súladu s HP nie sú definované špecifické hodnotiace kritériá, súlad je posudzovaný v kontexte celkového príspevku k naplneniu cieľov stanovených vo výzve na prekladanie ŽoNFP. Informácie o kvalite predkladaných ŽoNFP vo vzťahu k príspevku k HP RMŽ a ND považujeme za vysoko relevantné pre zvyšovanie povedomia cieľových skupín.

Kontrola na mieste

Za výkon finančnej kontroly na mieste, minimálne jedenkrát počas realizácie projektov, zodpovedá RO. Gestor HP sa môže zúčastňovať kontroly na mieste ako prizvaná osoba. Predmetom kontroly na mieste zo strany gestora HP je overenie súladu implementácie projektu s podmienkami HO rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia. Na základe žiadosti poskytne RO/SO gestorovi HP zoznam projektov podľa jednotlivých výziev, na ktorých plánuje vykonať kontrolu na mieste. Gestor HP sa zúčastňuje procesu kontroly na mieste na vybraných projektoch na základe písomného poverenia RO. Informácie, resp. zistenia o plnení súladu s HP RMŽ a ND získané gestorom na kontrole na mieste sú súčasťou správy z kontroly.

Gestor HP RMŽ a ND informoval hodnotiteľa, že v doterajšom priebehu implementácie OP ĽZ vykonal 2 kontroly na mieste. Výkon fyzickej kontroly na mieste bol v dôvodu pandemickej situácie v rokoch 2020 – 2022 minimalizovaný. V nasledujúcom období gestor HP plánuje pravidelnú účasť na kontrole na mieste vybraných projektov OP ĽZ.

Záver

Jednou z podmienok pre poskytnutie príspevku z EŠIF je súlad predkladaného projektu s HP RMŽ a ND. Podmienky na poskytnutie príspevku, vrátane podmienok z hľadiska súladu s HP, definuje RO/SO vo výzve. Overenie splnenia predmetných podmienok a posúdenie príspevku projektu k cieľom HP sa vykonáva v rámci 3 procesov OP ĽZ: administratívne overenie, odborné hodnotenie a výber projektov.

Rámec pre posúdenie súladu projektu s HP je definovaný Systémom riadenia EŠIF a Systémom implementácie HP RMŽ a ND. V praxi zabezpečuje výkon predmetných procesov RO/SO. Údaje týkajúce sa súladu predkladaných žiadostí z procesu administratívneho overenia, odborného hodnotenia a výberu projektov týkajúce sa príspevku k HP nie sú systematicky zbierané. Na druhej strane považujeme tento typ údajov za relevantný pre posúdenie kapacity žiadateľov spracovať projekty, ktoré reálne prispievajú k plneniu cieľov HP RMŽ a ND.

Gestor sa doteraz v pozícii poverenej osoby zúčastnil finančnej kontroly na mieste na 2 dopytovo-orientovaných projektoch OP ĽZ. Hlavnou prekážkou výkonu finančnej kontroly na mieste boli opatrenia prijaté v reakcii na pandémie COVID-19.

3.4 HO4: Čo sú silné a slabé stránky vykazovania príspevku OP ĽZ k HP RMŽ a ND v PO 2014 – 2020?

Silné a slabé stránky (HO 1, 2 a 3)

Tabuľka 16: Silné a slabé stránky (HO1, 2 a 3)

	Silné stránky	Slabé stránky
	Jednotný systém (ITMS2014+), parametricky nastaviteľný.	Veľký počet MU a iných údajov (1984 pre všetky OP, 484 len pre OP ĽZ) prináša neprehľadnosť a zvýšenú prácnosť na všetkých úrovniach zberu, spracovania a vykazovania údajov.
	Možnosť doplnenia sledovania štatistických údajov (takzvaných iných údajov s kódom v tvare „DXXXX“ v ITMS2014+).	Neskoré spustenie ITMS2014+ bez zabudovania všetkých potrebných kontrolných väzieb sťažilo monitorovanie a vykazovanie na začiatku implementácie OP a zaneslo chyby do údajov, ktoré sa prejavujú aj v súčasnosti.
	Možnosť riadenia zberu, spracovania a vykazovania údajov pre potreby HP RMŽ a ND na „jednom mieste“.	Chýbajúce prepojenie ITMS2014+ na SFC tabuľky EK spôsobuje príslušným pracovníkom zbytočnú manuálnu záťaž.
	Databázové zručnosti a ovládanie pokročilých funkcií MS EXCEL časťou pracovníkov MPSVR SR.	Kontroly údajov nie sú odstupňované podľa závažnosti a ITMS2014+ umožní monitorovaciu správu za projekt prijímateľovi odovzdať a projektovému manažérovi schváliť aj keď obsahuje upozornenia na chyby.
	Dobrý potenciál pre vykazovanie údajov týkajúcich sa rovnosti žien a mužov.	Nejednotnosť výstupov spôsobuje zbytočne nutnosť manuálnych úprav, chýbajú sumárne zostavy za viac kariet účastníka.
	74,8 % monitorovacích správ schválených do 3 mesiacov a 81,2 % monitorovacích správ schválených do 6 mesiacov.	Tvorba vlastných výstupov používateľmi prostredníctvom OLAP kociek naráža na kapacitné limity ITMS2014+.
	Rámec pre posúdenie súladu projektu s HP je definovaný Systémom riadenia EŠIF a Systémom implementácie HP RMŽ a ND.	Chýba informácia o algoritmoch transformácie údajov v ITMS2014+.
		Pre časť používateľov výstupov ITMS2014+ sú tieto výstupy nezrozumiteľné a vyžadujú technické zručnosti na ich úpravu pre ďalšie použitie.

		System neobsahuje MU pre všetky dôvody diskriminácie podľa diskriminačného zákona.
		Duplicitné kódy MU použité pre rôzne definované MU, z toho vyplývajúca nejednoznačnosť v definícii nadradených MU pre projektové MU.
		Veľa MU je síce zadefinovaných na úrovni Prílohy č. 1 MP CKO 17, no nie sú používané pri monitorovaní alebo programovaní OP ĽZ, resp. OP (príklad týkajúci sa sledovania prínosov pre osoby so ZP).
		Pri 18,8 % monitorovacích správ trvá schvaľovanie dlhšie ako 6 mesiacov a pri 13 % monitorovacích správ trvá viac ako 1 rok.
		Pri takmer 50 %-ách použití iných údajov pri sledovaní pokroku na úrovni ŠC OP EŠIF boli vykázané hodnoty v drvivej väčšine prípadov nereálne.
		ITMS2014+ chybné agreguje iné údaje D0260 (Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu), D0266 (Podiel žien na riadiacich pozíciách projektu) a D0267 (Podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu) do výstupných zostáv (v prípade miery alebo podielu hodnoty sčítava namiesto toho, aby ich spriemeroval).
		Údaje týkajúce sa súladu predkladaných žiadostí z procesu administratívneho overenia, odborného hodnotenia a výberu projektov týkajúce sa príspevku k HP nie sú systematicky zbierané.

Silné a slabé stránky (HO 6 a 7)

Tabuľka 17: Silné a slabé stránky (HO 6 a 7)

OP	Silné stránky	Slabé stránky
ĽZ	Najlepšie prepracovaný program z pohľadu sledovaných HP rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia Architektúra programu je zameraná na cieľové skupiny oboch sledovaných HP,	Nie všetky MU boli využité v takom množstve projektov v rámci jednotlivých ŠC, aby hodnotitelia vedeli vyvodiť jednoznačné závery pre uplatňovanie sledovaných HP.

	<p>napríklad PO2 je určená na podporu zamestnanosti mladých ľudí od 15 do 29 rokov, PO3 sa zase orientuje na UoZ, s osobitným zreteľom na znevýhodnené skupiny UoZ (dlhodobó nezamestnaní, zdravotne postihnutí, starší a nízko-kvalifikovaní) a ich uplatnenie na trhu práce, PO4 sa orientuje prioritne na začlenenie osôb vylúčených kvôli ich sociálnemu postaveniu a PO5 a PO6 zase podporuje integráciu MRK a tiež technické vybavenie obcí s týmito komunitami. PO 7 a 9 sú osi technickej pomoci, pritom os 9 dopĺňa len os 8, ktorá je realizovaná prostredníctvom Pomoci pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe (REACT-EÚ), ktorý podporuje obnovu po kríze spojenej s pandemiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov a prípravu zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva.</p> <p>V rámci jednotlivých PO programu sa okrem vyššie spomínaných výberových kritérií využívalo aj množstvo MU a iných údajov, prostredníctvom ktorých bolo možné HP RMŽ a ND sledovať.</p>	<p>Pritom v každej PO bola situácia z tohto pohľadu iná.</p>
<p>II</p>	<p>V rámci podpory investícií do infraštruktúry železničnej, cestnej a vodnej dopravy, hlavne do zlepšenia technických podmienok (debarierizácia), zvýšenia atraktivity a kvality služieb v doprave, a tiež do verejnej osobnej dopravy a informačnej spoločnosti, a tiež podpory vedy, výskumu a inovácií, a tiež posilnenia malého a stredného podnikania sa očakáva, že podpora sa dostane populácii ako takej bez rozdielu príslušnosti k pohlaviu, veku, zdravotného stavu a etnika.</p>	<p>Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, nakoľko použité ukazovatele na sledovanie HP RMŽ a ND sú využité len v obmedzenej miere a z údajov nemožno usúdiť na vytvorenie rodovej vyváženosti pri použití prostriedkov programu vo VaV.</p>
<p>IROP</p>	<p>S ohľadom na zameranie IROP v rámci podpory ekologickej dopravy, infraštruktúry verejných služieb v zdravotníctve, sociálnych službách, vzdelávaní (vo všetkých sa sleduje debarierizácia), podpory tvorby pracovných miest, využívania energií z obnoviteľných zdrojov a zvyšovanie energetickej efektívnosti bytových a verejných budov, a tiež zlepšenia zásobovania pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou, integrovaného rozvoja hlavne prostredníctvom miestneho</p>	<p>Z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu sa nedá potvrdiť uplatňovanie HP RMŽ a ND, nakoľko dva zo štyroch použitých ukazovateľov na sledovanie uvedených HP sú orientované na administratívne kapacity programu (P0131, P0619). Ďalší použitý ukazovateľ sa sleduje len v cieľi, ktorý nemá veľký záber na populáciu o čom svedčia aj získané hodnoty (P0091). Posledný MU (P0712) má široký záber, ale jeho použitie je minimálne, takže zase nemôže priniesť relevantné informácie</p>

	<p>rozvoja vedeného komunitou (CLLD) sa očakáva, že podpora sa dostane populácii ako takej bez rozdielu príslušnosti k pohlaviu, veku, zdravotného stavu a etnika.</p>	<p>k praktickej implementácii HO rovnosť medzi mužmi a ženami.</p> <p>Týmto spôsobom nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.</p>
<p>KŽP</p>	<p>Pri investíciách OP do zhodnocovania odpadov, odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd, privádzania pitnej vody, ochrany druhov a biotopov a posilnenie biodiverzity, najmä v rámci sústavy Natura 2000, zníženia znečisťovania ovzdušia a zlepšenie jeho kvality a sanácie environmentálnych záťaží v mestskom prostredí, ako aj v opustených priemyselných lokalitách, ale aj investícií na zníženie rizika povodní a negatívnych dôsledkov zmeny klímy, na prispôsobovanie sa zmene klímy, vrátane ekosystémových prístupov atď., sa očakáva, že podpora sa dostane populácii ako takej bez rozdielu príslušnosti k pohlaviu, veku, zdravotného stavu a etnika.</p>	<p>Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, nakoľko tri zo štyroch použitých ukazovateľov na sledovanie HP RMŽ a ND sú orientované na administratívne kapacity programu. Ďalší použitý ukazovateľ sa sleduje len v cieľi, ktorý nemá veľký záber na populáciu o čom svedčia aj získané hodnoty. Tiež použitie tohto MU je minimálne, takže zase nemôže priniesť relevantné informácie k praktickej implementácii HO rovnosť medzi mužmi a ženami.</p> <p>Tiež nie je možné získať prostredníctvom MU údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.</p> <p>Prostredníctvom tzv. iných údajov bolo možné monitorovať bezbariérovosť realizovaných projektov.</p>
<p>EVS</p>	<p>S ohľadom na zameranie OP EVS v rámci podpory štátnej a verejnej správy, združení podnikateľov, orgánov súdnej moci a prokuratúry, kde sú väčšinou zamestnanci ženy, rovnako tiež pomerne vysoko zastúpené vo vedúcich pozíciách, sa očakáva aj vysoké zastúpenie žien pri prijímaní podpory.</p>	<p>Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, keďže zber prostredníctvom MU, kde sa zberajú údaje pre ženy a mužov zvlášť, je zatiaľ nedostatočný a len z určitého podielu projektov.</p> <p>Prostredníctvom MU tiež nie je možné získať žiadne údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú</p>

		<p>a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.</p> <p>Prostredníctvom tzv. iných údajov bolo možné monitorovať HP RMŽ a ND realizovaných projektov.</p>
TP		<p>S ohľadom na zameranie OP TP v rámci systému riadenia, kontroly a auditu EŠIF, kde však nie je známa štruktúra zamestnancov z pohľadu rodov, veku, zastúpenia osôb so ZP, alebo osôb z prostredia MRK, sa nedá zhodnotiť, či sa alokované prostriedky použili v súlade s HP RMŽ a ND. Použitie MU, ktoré súviseli s HP RMŽ, bolo obmedzené a nemožno z neho rovnako usúdiť na uplatňovanie týchto princípov.</p> <p>Prostredníctvom MU tiež nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.</p>
RH	<p>S ohľadom na zameranie OP RH na skupinu presne určených subjektov rybného hospodárstva, v ktorej je známe vlastníctvo podnikateľských subjektov, v rámci podpory zlepšenie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, je pomerne ľahké vysledovať dodržiavanie HP rovnosť medzi mužmi a ženami. Podľa zistení hodnotiteľov, tento bol v rámci limitovaného počtu ukazovateľov, ktoré sledujú vytvorené a udržané pracovné miesta, dodržaný avšak len v rámci jedného cieľa - 2.2 Zlepšenie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP.</p>	<p>U ostatných cieľov sa takéto sledovanie ani iné súvisiace s HP RMŽ a ND prostredníctvom MU, nekonalo. Rovnako tiež nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.</p> <p>Avšak bola možnosť zberu prostredníctvom tzv. iných údajov pod gestorom HP RMŽ a ND.</p>
PRV		<p>Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejmé, že podstatná väčšina finančných prostriedkov vyčlenených pri programovaní</p>

PRV mala ísť mužom, prevažne v strednom alebo staršom veku. Ohľadom výberových kritérií, len v rámci opatrenia M07 sa vyžaduje pri výbere projektov princíp uľahčenia prístupu marginalizovaných skupín k podpore (zvýhodňovanie projektov, ktoré riešia problémy marginalizovaných skupín).

V rámci doteraz zistených informácií o dostupných MU sa HP RMŽ a ND nezohľadňujú, preto nie je možné zistiť ako sa program správal z pohľadu HP rovnosť medzi mužmi a ženami či nediskriminácia.

3.5 HO6: Aký je príspevok intervencií implementovaných v rámci OP ĽZ a ostatných operačných programov k plneniu cieľov HP RMŽ v PO 2014 – 2020?

HO7: Aký je príspevok intervencií implementovaných v rámci OP ĽZ a ostatných operačných programov k plneniu cieľov HP ND v PO 2014 – 2020?

Odpoveď na hodnotiace otázky

Pri analýze OP sa hodnotitelia zamerali na oba princípy súčasne, a preto sa pripravuje aj odpoveď na obe otázky naraz. Hodnotenie sa orientovalo v prvom rade na nastavenie uplatňovania sledovaných HP v jednotlivých programoch a na očakávané výsledky v prepojení na Partnerskú dohodu. V tomto smere hodnotitelia zistili značnú formálnosť a všeobecný prístup v popise uplatňovania sledovaných HP v jednotlivých OP, s malými výnimkami v OP EVS, v OPII, OP ĽZ. Rovnako, s výnimkou očakávaných výsledkov v rámci intervencií ESF, sa v PD nachádzalo len minimum očakávaných výsledkov v súvislosti s uplatňovaním sledovaných HP. V prípade PRV sa uplatňovanie sledovaných HP nepopísalo v programe vôbec.

Výberové kritériá pri hodnotení žiadostí o podporu z EŠIF sú významnou súčasťou uplatňovania HP RMŽ a ND. Tieto sú však často v programoch len formálne popísané (OP EVS, OPII), alebo sa tam vôbec nenachádzajú (OPRH, OP, TP), s výnimkou OP ĽZ a čiastočne IROP. V úplnej väčšine prípadov chýbajú MU, ktoré sa však v konečnom dôsledku rôznou mierou sledujú cez ITMS2014+ pri jednotlivých projektoch.

Pomerne veľa ukazovateľov v jednotlivých OP je určených pre sledovanie rovnosti medzi mužmi a ženami. Avšak, využívajú sa väčšinou len veľmi obmedzene, len výnimočne sa uplatňujú pri detailnom zisťovaní príspevkov jednotlivých projektov k HP RMŽ. Existujú aj MU, ktoré súvisia s HP ND, najviac je ich v OP ĽZ, ale vyskytujú sa jednotlivo aj v iných OP. V rámci predchádzajúceho hodnotenia bolo zistené, že nie všetky navrhnuté MU boli používané pri programovaní a monitorovaní výziev a vyzvaní z dôvodu obavy z nenaplnenia týchto MU a z následného krátenia alokovaných finančných prostriedkov. Navyše Gestor HP RMŽ a ND zaviedol používanie tzv. iných údajov určených na monitoring HP RMŽ a ND. V rámci predloženého hodnotenia (zistenia HO2) bolo poukázané na nekvalitu vykazovaných hodnôt veľkej časti sledovaných iných údajov. Z uvedeného dôvodu výsledky zistené s pomocou iných údajov nemohli byť použité pri formulácii hodnoverných záverov. Aj z tohto dôvodu a tiež s ohľadom na architektúru programov podporovaných z EŠIF, sa hodnotitelia rozhodli sledovať len využiteľnosť a výsledky MU na úrovni ŠC.

Z pohľadu príspevkov intervencií implementovaných v rámci OP ĽZ a ostatných OP k plneniu cieľov HP RMŽ a ND v PO 2014 – 2020 je možné OP rozdeliť do štyroch skupín:

Samostatnú skupinu tvorí OP ĽZ, ktorý vykazuje najväčší a najviditeľnejší príspevok v plnení cieľov sledovaných HP. Samotnou architektúrou pomáha eliminovať diskrimináciu, keď podporuje v rámci svojich PO zamestnávanie mladých ľudí alebo ZUoZ (dlhodobo nezamestnaných, zdravotne postihnutých, starších a nízko-kvalifikovaných), inklúziu vylúčených skupín, vzdelávanie, zamestnávanie osôb z MRK alebo technické vybavenie obcí s touto komunitou, podporujú ČŽV týchto skupín atď. Zároveň veľmi veľa ukazovateľov využívaných pri hodnotení projektov, či všeobecne formulovaných, alebo s formuláciou súvisiacou s nediskrimináciou, sa sleduje na rodovom základe, a tým dáva obraz o uplatňovaní HP RMŽ. Z tohto pohľadu je OP ĽZ vo väčšine prípadov program, ktorý rovnosť medzi mužmi a ženami podporuje. Vzdelávanie na základných a stredných školách bolo podporované o niečo viac v prospech chlapcov, čo zodpovedá rodovému zastúpeniu v populačných

ročníkoch, CŽV zase viac v prospech žien. V oblasti zamestnávania mladých ľudí a znevýhodnených skupín sa podporili viac ženy, ale to súviselo aj so štruktúrou UoZ, v ktorej tiež prevládali ženy. U osôb MRK sa podporovalo viac vzdelávanie žien a zamestnávanie mužov.

Druhú skupinu programov tvorili programy s investíciami do infraštruktúry, vedy, výskumu a životného prostredia, teda oblastí, ktoré predstavujú tzv. verejné statky. Sem hodnotitelia priradili **OPII, OP KZP a IROP**. Vo všetkých týchto programoch boli síce čiastočne prítomné výberové kritériá, ktoré ošetrovali uplatnenie HP ND, ale súvisiace MU sa nachádzali len výnimočne. Uplatňovali sa ďalšie MU, u ktorých sa sledoval aj podiel využívania investícií u mužov a žien, ale väčšinou len okrajovo. V niektorých prípadoch existovali ukazovatele spojené s administráciou programu, ktoré sledovali využívanie prostriedkov RO programu podľa pohlavia, v týchto prípadoch toto využívanie kopírovalo približne rodovú (prefeminizovanú) štruktúru zamestnancov vo verejnej správe.

Tretiu skupinu tvorili programy zamerané na verejnú správu a riadenie programov – **OP EVS a OP TP**. Pri týchto programoch sa sledovalo hlavne plnenie HP RMŽ prostredníctvom MU programu (v počte alebo vo FTE- konečných užívateľov podľa rodov). V týchto programoch hodnotitelia posudzovali výsledky z pohľadu indikatívneho kontextového ukazovateľa rodovej štruktúry zamestnancov vo verejnej správe (67 % žien). Z tohto pohľadu bolo síce v OP EVS viac podporených žien, ale vždy menej ako 67 %. V OP TP bolo oveľa viac podporených žien.

Štvrtú skupinu tvorili tzv. sektorové OP, a to **OP RH a PRV**. V prípade PRV, ktorý je vyslovene program, ktorý podstatné finančné prostriedky prideluje mužom, aj kvôli existujúcej rodovej štruktúre vlastníctva oprávnených podnikov, alebo z pohľadu štruktúry zamestnanosti zapojených sektorov. Program neobsahuje minimálne vyrovnávacie opatrenia, ktoré by podporili aktivity, v ktorých prevažujú ženy (napr. čiastočne CLLD). Program OP RH podporuje úzko vymedzenú skupinu užívateľov, v ktorej majú ženy menšie zastúpenie. V rámci sledovania tvorby alebo udržania pracovných miest sa vedú rodové štatistiky, ale len v menšom počte projektov, takže je problematické aplikovať zistené skutočnosti na celú populáciu oprávnených subjektov. V každom prípade je počet podporených subjektov vlastnených ženami (prípadne ženami s mužmi) v preukaznej menšine. V oboch programoch sa nesleduje žiaden príspevok k cieľom HP ND a používajú sa dodatočné údaje. Aj napriek tomu, že gestor HP RMŽ a ND zaviedol tzv. iné údaje.

3.5.1 Analýza operačných programov financovaných z EŠIF z pohľadu ich príspevkov k plneniu cieľov horizontálnych princípov rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia

Hodnotenie uplatňovania HP RMŽ a ND sa týkalo nasledovných OP:

- Operačný program Ľudské zdroje
- Operačný program Integrovaná infraštruktúra
- Integrovaný regionálny operačný program
- Operačný program Kvalita životného prostredia
- Operačný program Efektívna verejná správa
- Operačný program Technická pomoc
- Operačný program Rybné hospodárstvo
- Program rozvoja vidieka

Operačný program Ľudské zdroje

Kontext

OP ĽZ pre roky 2014 – 2020 je financovaný z ESF, EFRR, z Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí/Youth Employment Initiative (YEI) a tiež z Fondu obnovy EÚ (REACT-EÚ)¹⁵.

Aktivity OP ĽZ sa orientujú na podporu vzdelávania, zamestnávania mladých ľudí, podporu zamestnanosti, ďalej na podporu rozvoja zamestnanosti, znižovania nezamestnanosti a podporu tvorby pracovných miest, ale aj na podporu sociálneho začlenenia a poradenstva s cieľom podporovať rovnaké príležitosti, aktívnu účasť a zlepšenie zamestnateľnosti, tiež podporu prístupu k cenovo prístupným, trvalo udržateľným a kvalitným službám, či integráciu MRK a technickú vybavenosť obcí s prítomnosťou tejto komunity. Podpora obnovy po kríze spojenjej s pandemiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov, a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva je zahrnutá v rámci 8. PO REACT-EÚ.

Prijímateľmi podpory v rámci programu sú viaceré subjekty zo sektoru štátnej a verejnej správy, podnikateľského či neziskového sektora. Ich prehľad je v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 18: Typy prijímateľov podpory v rámci programu

SEKTOR	CIEĽOVÁ SKUPINA
Štátny	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Úrad vlády SR ▪ Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR a priamo riadené organizácie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR ▪ Ministerstvo vnútra SR ▪ Úrad vlády SR – Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity ▪ Ministerstvo zdravotníctva SR a priamo riadené štátne príspevkové organizácie MZ SR ▪ ústredné orgány štátnej správy ▪ Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny ▪ Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny ▪ Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (SO)
Verejný	<ul style="list-style-type: none"> ▪ obce a mestá a právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo mesto ▪ regionálna a miestna samospráva ▪ obce s prítomnosťou MRK v Atlase RK 2019 9 ▪ úrad samosprávneho kraja a právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je VÚC ▪ rozpočtové a príspevkové organizácie štátu a VÚC ▪ materské, základné školy, stredné a vysoké školy ▪ vzdelávacie inštitúcie ▪ podnik z verejného sektora ▪ relevantné štátne účelové fondy ▪ Slovenská akadémia vied (vrátane jednotlivých ústavov SAV) ▪ inštitúcie verejného sektora pôsobiace v systéme poradenstva, služieb zamestnanosti
Neziskový	<ul style="list-style-type: none"> ▪ profesijné organizácie, zamestnávateľské zväzy, asociácie a komory ▪ neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby a neziskové organizácie zriadené osobitným zákonom ▪ nadácie ▪ neinvestičné fondy ▪ občianske združenia ▪ účelové zariadenia cirkví a náboženských spoločností ▪ miestne akčné skupiny ▪ subjekty poskytujúce služby starostlivosti o deti do troch rokov veku, resp. do 6 rokov v prípade dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu ▪ subjekty vykonávajúce opatrenia v oblasti ochrany detí a o sociálnej kurately ▪ profesijné organizácie, zamestnávateľské zväzy, asociácie a komory

¹⁵ <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/recovery-fund-eu-delivers/>

	<ul style="list-style-type: none"> vzdelávacie inštitúcie sociálnych služieb
Súkromný	<ul style="list-style-type: none"> podnikateľské subjekty záujmové združenia právnických osôb relevantné neštátne účelové fondy podnikateľské subjekty poskytovatelia zdravotnej starostlivosti obchodné spoločnosti, družstvá a iní zamestnávateľa subjekty sociálnej ekonomiky inštitúcie súkromného sektora pôsobiace v systéme poradenstva, služieb zamestnanosti

Zdroj: OP ĽZ, 2022

V prípade OP ĽZ ide o investície, ktoré sa týkajú služieb verejnosti alebo verejných statkov, a preto by mali mať v konečnom dôsledku dopad na celé obyvateľstvo bez ohľadu na rod, vek, príslušnosť k menšine, alebo zdravotný stav. Avšak, vo vzťahu k HP RMZ a ND je nutné sledovať, ako podpora v oblasti vzdelávania, rozvoja zamestnanosti a sociálnej inklúzie tieto princípy dodržiava pri pridelovaní verejných fondov rôznym cieľovým skupinám.

Hodnotitelia sa už zaoberali rovnosťou medzi mužmi a ženami a nediskrimináciou v iných hodnoteniach OP ĽZ. Sumár výsledkov z týchto hodnotení bude preto tiež využitý pri posudzovaní uplatňovania vyššie uvedených HP.

Očakávané výsledky zapojenia EFRR podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku OP ĽZ boli očakávané výsledky tak, ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu k ESF, YEI a EFRR, v rozsahu pôsobnosti OP ĽZ, hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke nižšie. Z nich sú tie, ktoré súvisia s predmetnými HP, označené kurzívou.

IROP má podľa PD prispieť k trom z piatich národných priorít. Z očakávaných výsledkov sa nedá veľmi dobre vyčítať, ako má IROP prispieť k dodržiavaniu HP.

Tabuľka 19: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície EFRR a ESF)
Rozvoj ľudského kapitálu a zlepšenie účasti na trhu práce	8: Podpora udržateľnosti a kvality zamestnanosti a mobility pracovnej sily	Investície ESF <ul style="list-style-type: none"> <i>zvýšenie zamestnanosti, zníženie nezamestnanosti, dlhodobej nezamestnanosti ohrozených skupín, najmä nízko kvalifikovaných, mladých, starších, zdravotne postihnutých osôb, MRK a ich začlenenie na trh práce;</i> zvýšenie mobility pre získanie zamestnania, adaptability pracovníkov a podnikov, udržateľná samostatná zárobková činnosť; zvýšenie kvality, kapacít a rozvoja ľudských zdrojov v oblasti verejných služieb zamestnanosti pre potreby poskytovania individualizovaných služieb zamestnanosti a realizácie politik v oblasti zamestnanosti, podnikania a sociálneho dialógu; <i>zvýšenie opatrení na kvalitné, udržateľné a cenovo dostupné riešenia v oblasti starostlivosti o deti vo veku 3 rokov;</i> <i>zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí, najmä NEET.</i>
	9: Podpora sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a akejkolvek diskriminácii	Investície ESF <ul style="list-style-type: none"> <i>zvýšenie uplatniteľnosti ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením na trhu práce;</i> zvýšené poskytovanie komunitnej sociálnej starostlivosti prechodom z inštitucionálnej na komunitnú úroveň; <i>zlepšenie prístupu detí zo sociálne znevýhodneného prostredia ku kvalitnému a desegregovanému vzdelávaniu;</i>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>lepšie uplatnenie na trhu práce znevýhodnených nezamestnaných zlepšením prístupu k bývaniu;</i> ▪ <i>zvýšená miera informovanosti o diskriminácii a možnosti účinnej ochrany;</i> ▪ <i>zvýšenie prístupu marginalizovaných skupín k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti a zdravotníckej osvetu prostredníctvom rozšírenia siete komunitných pracovníkov v oblasti zdravotnej výchovy;</i> ▪ <i>zvýšenie prístupu ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti a preventívnej zdravotnej starostlivosti s dôrazom na primárny kontakt a integrovanie zdravotníckych služieb.</i> <p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>zvýšenie prístupu k starostlivosti v MŠ;</i> ▪ <i>zlepšenie prístupu detí z prostredia MRK k vzdelávaniu a starostlivosti v MŠ v obciach s prítomnosťou MRK;</i> ▪ <i>zvýšenie zamestnanosti podporou subjektov sociálnej ekonomiky¹⁶ v území s prítomnosťou MRK;</i> ▪ <i>zlepšenie prístupu obyvateľov MRK k sociálnej infraštruktúre;</i> ▪ <i>zlepšenie kvality života obyvateľov separovaných a segregovaných MRK zabezpečením prístupu k pitnej a úžitkovej vode;</i> ▪ <i>zlepšenie dostupnosti bývania prispievajúceho k zvýšenej kvalite života v mestách a mestských oblastiach;</i> ▪ <i>zintenzívnenie prechodu inštitucionálnej formy starostlivosti na komunitnú;</i> ▪ <i>vybudovanie zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku za účelom podpory zosúladenia rodinného a pracovného života rodičov a zvýšenia zamestnanosti žien;</i> ▪ <i>zlepšenie integrácie zdravotných služieb prostredníctvom inovovanej zdravotníckej infraštruktúry;</i>
	<p>10: Investovanie do vzdelania, školení a odbornej prípravy, ako aj zručností a celoživotného vzdelávania</p>	<p>Investície ESF</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>zvýšené uplatnenie modelu inkluzívneho vzdelávania v školách;</i> ▪ <i>zavedenie prvkov duálneho školstva do systému odborného vzdelávania a prípravy, vrátane zvyšovania účasti žiakov na praktickom vzdelávaní priamo u zamestnávateľa;</i> ▪ <i>zvýšenie počtu a kvality bakalárskych profesijne orientovaných študijných programov odrážajúcich požiadavky trhu práce;</i> ▪ <i>zvýšenie spolupráce centier, ktoré prepájajú VŠ a podnikovú sféru a sú zamerané na riešenie konkrétnych úloh a zadaní z praxe;</i> ▪ <i>zlepšenie podpory vzdelávania študentov, doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov na VŠ a vo výskume;</i> ▪ <i>zvýšenie účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní s osobitným dôrazom na ľudí, ktorí si potrebujú zvýšiť a obnoviť kvalifikáciu, ľudí s nízkym vzdelaním/nízkou kvalifikáciou pre ich udržateľnosť na trhu práce v súlade s požiadavkami trhu práce;</i> ▪ <i>vytvorenie systému kompatibility a priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania (validácia výsledkov);</i>

¹⁶ Podľa OECD: sociálny podnik je akákoľvek súkromná aktivita, ktorá je realizovaná v záujme verejnosti, je organizovaná v zmysle podnikateľskej stratégie, ktorej hlavným účelom nie je maximalizácia zisku, ale dosiahnutie istých ekonomických a sociálnych cieľov, a ktorá má schopnosť priniesť inovatívne riešenie v otázkach sociálneho vylúčenia a nezamestnanosti

Gabriela Korimová: Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie, 2008. ISBN978-80-89241-22-4, str. 81: Sociálny podnik je taký podnikateľský subjekt, ktorý pôsobí v konkurenčnom prostredí tovarov a služieb, prioritne zamestnáva zdravotne alebo inak sociálne znevýhodnené osoby a jeho hlavným cieľom nie je finančná maximalizácia zisku, ale kultúra dávania ako pridaná sociálna hodnota a spoločenské začleňovanie svojich zamestnancov. Prípadné zisky podielovo reinvestuje do rozvoja svojich sociálno-ekonomických cieľov

		<ul style="list-style-type: none">▪ priebežné revidovanie a aktualizácia Národného kvalifikačného rámca a Národnej sústavy kvalifikácií v súlade s Európskym kvalifikačným rámcom;▪ zvýšenie profesijných kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov a zavedenie systémov hodnotenia kvality vzdelávania. <p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none">▪ zvýšenie kvality a dostupnosti predprimárneho vzdelávania, vrátane inkluzívneho vzdelávania;▪ zvýšenie kvality základného vzdelávania prostredníctvom cieľových investícií do materiálno-technického vybavenia učební, vrátane jazykových, prírodovedných, technických, IKT a polytechnických na získavanie zručností žiakov základných škôl;▪ zvýšenie kvality odborného vzdelávania pre potreby trhu práce;▪ zvýšenie miery spolupráce s kľúčovými odvetvami priemyslu zo strany akademickej obce a výskumnými komunitami a zlepšenie zapojenia podnikov do vzdelávania.
--	--	--

Zdroj: Partnerská dohoda, 2014 - 2020

Štruktúra OP ĽZ z pohľadu HP

OP ĽZ definuje svoj príspevok k **zabezpečeniu HP** v samostatnej kapitole č. 11, a to nasledovne:

Cieľom HP:

- **nediskriminácia** je eliminovať a predchádzať diskriminácii a odstraňovať bariéry, ktoré vedú k izolácii a vylučovaniu ľudí z verejného, spoločenského, pracovného života, a to na základe takých sociálnych kategórií, ako je pohlavie/rod, vek, zdravotné postihnutie, rasa, etnikum, vierovyznanie alebo náboženstvo, sexuálna orientácia a pod.
- **rovnosť medzi mužmi a ženami** je zabezpečiť rovnosť mužov a žien na trhu práce a v príprave naň (ESF) a zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach (EFRR).

Cieľovou skupinou HP OP ĽZ sú znevýhodnení ľudia, najmä z dôvodu veku (absolventi/ky a seniori/ky), ZP, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, z dôvodu sexuálnej orientácie, národného alebo sociálneho pôvodu, ako aj osoby dlhodobo nezamestnané, ktorých situácia často pramení z niektorých zo spomínaných znevýhodnení, resp. ich kumulácie. Osobitnou prioritou je PO MRK, zameraná na vyrovnávanie šancí ľudí žijúcich v segregovaných osadách a efektívne odstraňovanie bariér pre ich integráciu do majoritnej spoločnosti.

V rámci OP ĽZ sú navrhované špecifické opatrenia **pre podporu znevýhodnených skupín** najmä v rámci nasledovných priorit:

- IP 3.1, najmä ako ŠC 3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby,
- IP 4.1, najmä ako ŠC 4.1.1 Zvýšenie účasti najviac znevýhodnených a ohrozených osôb v spoločnosti, vrátane na trhu práce a ŠC 4.1.2 Prevencia a eliminácia všetkých foriem diskriminácie,
- IP 1.1 ako ŠC 1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúcej potreby trhu práce,
- Prioritné osi Integrácia MRK a Technická vybavenosť v obciach s prítomnosťou MRK.

Osobitný prístup si vyžadujú ľudia so ZP, pre ktorých je potrebné vytvorenie mimoriadnych podmienok (napr. bezbariérové architektonické prostredie, prístupné informácie a pod.), bez ktorých

nie je pre nich možné plne sa začleniť do spoločnosti a do pracovného procesu. Hlavné zásady, princípy a požiadavky, ktorými sa zabezpečuje bezbariérové riešenie prostredia a prístupnosť stavieb v SR, sú zapracované v stavebnom zákone a vo vyhláske, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie¹⁷.

V rámci HP RMŽ sú cieľovou skupinou ženy a muži, ktorí sú na základe svojho pohlavia/rodu a z nich vyplývajúcich často stereotypných očakávaní a povinností znevýhodnení v prístupe k trhu práce a uplatneniu sa na ňom. Ďalšou skupinou sú ženy ohrozené domácim násilím, ako aj ženy s kumuláciou znevýhodnení.

Tieto cieľové skupiny sú určené pre projekty zamerané na sociálne začlenenie. V rámci OP ĽZ sú navrhované špecifické opatrenia pre podporu znevýhodnených skupín, najmä v rámci nasledovných priorít:

- IP 3.2 je celá venovaná špecifickým opatreniam pre odstraňovanie rodových nerovností na trhu práce a v príprave naň so špecifickým zameraním na podporu služieb a opatrení pre zosúladienie rodinného a pracovného života, ktoré predstavujú pre ženy/matky spravidla najväčšiu bariéru pre ich plné uplatnenie sa na trhu práce,
- ŠC 4.1.1 Zvýšenie účasti najviac znevýhodnených a ohrozených osôb v spoločnosti, vrátane na trhu práce a ŠC 4.1.2 Prevencia a eliminácia všetkých foriem diskriminácie. V rámci týchto, ale i ostatných ŠC bude podporovaná sociálna inklúzia žien, ale i mužov zo znevýhodnených skupín,
- V rámci PO 5 Integrácia MRK a PO 6 Technická vybavenosť v obciach s prítomnosťou MRK bude potrebné venovať pozornosť špecifickej situácii rómskych žien s kumuláciou znevýhodnení.

Projekty spolufinancované zo štrukturálnych fondov musia dodržiavať zásadu nediskriminácie a projekty financované z ESF musia vykazovať zásadne pozitívny vplyv na rovnosť príležitostí a rovnosť mužov a žien. Tieto princípy treba uplatňovať vo všetkých projektoch, a to v prípade potreby aj prostredníctvom zavádzania dočasných vyrovnávacích opatrení a aktivít cielených na podporu znevýhodnených skupín. Popis aktivít zameraných na zavádzanie dočasných vyrovnávacích opatrení, dodržiavanie zásad nediskriminácie, podpory prístupnosti a rovnosti medzi mužmi a ženami, ako aj výsledný dokument z procesu posudzovania (v prípade prístupnosti) alebo vyjadrenie príslušného orgánu o tom, že navrhovaná činnosť, resp. zmena navrhovanej činnosti, dodržiava princíp prístupnosti, budú povinnou prílohou žiadosti o finančný príspevok. Pre účinné uplatňovanie týchto HP bude v hodnotiacom a výberovom procese žiadostí o finančný príspevok stanovené diskvalifikačné kritérium, zdôraznené vo všetkých výzvach.

Celkový rozpočet OP ĽZ v EUR (euro) je prezentovaný v tabuľke nižšie.

Tabuľka 20: Rozpočet OP ĽZ SR

Celkový rozpočet	2 628 533 420,0
Európsky sociálny fond	1 889 145 796,0
Európsky fond regionálneho rozvoja	243 662 462,0

¹⁷ Aktuálne sa pripravuje novelizácia Stavebného zákona, ktorá má zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím na rovnakom základe s ostatnými prístup k fyzickému prostrediu a pohyb v ňom. Ustanovenia stavebného zákona týkajúce sa základných požiadaviek na stavby sú prevzaté z Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ), ktorým sa ustanovujú harmonizované podmienky uvádzania stavebných výrobkov na trh.

Youth Employment Initiative (Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí)	72 175 259,0
Štátny rozpočet	423 549 903,0

Zdroj: OP ĽZ SR, verzia 10.0

Štruktúra programu je budovaná okolo 6 PO, ktoré sú doplnené PO Technická pomoc a tiež PO REACT-EÚ a s ňou súvisiacou technickou pomocou, ktorá má za cieľ obnoviť ekonomiku a spoločnosť po následkoch pandémie COVID-19.

PO sú zamerané na rôzne oblasti ako je vzdelávanie (Zníženie a zabránenie predčasného skončenia školskej dochádzky a podporou prístupu ku kvalitnému predškolskému, základnému a stredoškolskému vzdelávaniu a Zvyšovanie významu trhu práce v oblasti systémov vzdelávania a odbornej prípravy, uľahčovanie prechodu od vzdelávania k zamestnanosti, prístup k CŽV), podpora zamestnávania mladých ľudí a ich trvalá integrácia na trh práce, podpora zamestnanosti a rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach, vrátane v oblasti prístupu k zamestnaniu a modernizácia inštitúcií trhu práce, ako sú verejné a súkromné služby zamestnanosti. Medzi ďalšie oblasti tiež patrí sociálne začlenenie, zlepšenie prístupu k cenovo prístupným, trvalo udržateľným a kvalitným službám, vrátane zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb, integrácia MRK a technická vybavenosť v obciach s prítomnosťou MRK.

Významnú úlohu pri zabezpečovaní HP majú v OP ĽZ **výberové kritériá pre podporené projekty**. Tieto sú špecifikované pre väčšinu aktivít priradených k ŠC, napríklad:

Výberové kritériá vo vzťahu k HP ND:

- Podpora rovnakého prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu, predovšetkým vo vzťahu k podpore školskej úspešnosti a rozvoju kompetencií všetkých detí a žiakov v súlade s princípmi inkluzívneho vzdelávania, s osobitným zreteľom na žiakov ohrozených neúspechom a rizikom predčasného skončenia školskej dochádzky (PO 1),
- Schopnosť projektov posilniť poskytovanie vzdelávania na pracovisku v rámci odborného vzdelávania a prípravy a potenciál podporiť účasť žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (ŠVVP), vrátane marginalizovaných komunít na odbornom vzdelávaní a príprave (PO 1),
- Účasť znevýhodnených skupín, vrátane marginalizovaných komunít k prístupu k VŠ vzdelávaniu (PO 1),
- Účasť skupín znevýhodnených k prístupu na CŽV (PO 1 a 3),
- Zohľadnenie cieľových skupín, akými sú dlhodobo nezamestnaní, nízko kvalifikovaní, starší a zdravotne postihnuté osoby a opatrenia na zvýšenie mobility a aktivity vo vidieckych oblastiach. Schopnosť projektu prispieť k zlepšeniu postavenia týchto prioritných cieľových skupín na trhu práce aj pri využití inovovaných alebo nových nástrojov umožňujúcich ich integráciu na trh práce (PO 3),
- Zameranie projektu k dosahovaniu zvýšenia aktivity osôb ohrozených chudobou, alebo sociálnym vylúčením za účelom ich lepšieho uplatnenia v spoločnosti, vrátane na trhu práce (PO 4),
- Súlad so zámermi „Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020“ a základnými strategickými princípmi, t. j. destigmatizácie, desegregácie a degetoizácie, schopnosť projektov zabezpečiť aktívnu participáciu Rómov a zapojenie relevantných partnerov (PO 5 a 6).

Výberové kritériá vo vzťahu k HP rovnosti mužov a žien:

- Zámer projektu musí prispieť k zosúladieniu pracovného a rodinného života najmä u žien, resp. k zvýšeniu rovnosti medzi mužmi a ženami na pracovnom trhu a v príprave na povolanie (PO 3).

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejme, že plánované finančné prostriedky vyčlenené pri programovaní OP ĽZ boli zacielené do veľkej miery na skupiny, ktoré sú ohrozené diskrimináciou alebo vylúčením na základe veku, zdravotného stavu, etnicity a znevýhodnenia na trhu práce, a to prostredníctvom výberových kritérií.

Implementácia OP ĽZ z pohľadu HP

Viacere hodnotenia OP ĽZ¹⁸ sa zaoberali témami relevantnými pre posúdenie prínosov HP RMŽ a ND. Najdôležitejšie zistenia uvádzame nižšie:

HP nediskriminácia

Množstvo nástrojov bolo v rokoch 2015 – 2019 použitých pre podporu zvýšenia zamestnanosti a zamestnateľnosti UoZ, **vrátane dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a osôb so ZP, ako aj zníženie ich nezamestnanosti.**

Na základe prezentovaných údajov získaných z ÚPSVaR je možné zhrnúť, že použité nástroje prispeli len čiastočne k zvýšeniu zamestnanosti a zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a osôb so ZP¹⁹. Program bol účinnejší v regiónoch s horšou sociálno-ekonomickou situáciou ako Prešov, Košice a Banská Bystrica, nakoľko v týchto regiónoch bolo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ZUoZ) viac ako v ekonomicky výkonnejších regiónoch a v čase zlepšujúcej sa ekonomickej situácie bol aj väčší záujem o ZUoZ. Individuálny prístup k podpore zamestnávania ZUoZ sa ukázal byť efektívny prístup k zvýšeniu zamestnateľnosti ZUoZ, rovnako ako podpora aktívnych UoZ prostredníctvom podpory ich vzdelávania a zvyšovania zručností.

Najväčším prínosom v rámci podpory znevýhodnených skupín UoZ bol národný projekt (NP) Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení trhu práce (AOTP), ktorý podporil aj najviac ZUoZ počas rokov 2015 – 2019. V tomto zmysle boli významné aj NP Cesta na trh práce, NP Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie (DN UoZ), NP Šanca na zamestnanie, NP Podpora zamestnávania občanov so ZP. Projekt NP Chceme byť aktívni na trhu práce (50+) mal za cieľ podporiť zamestnávanie **starších UoZ**, ale pravda je, že ostatné NP mali väčší vplyv na ich zamestnateľnosť, keďže často tvorili prvú alebo druhú najväčšiu skupinu podporených UoZ.

Miera zamestnanosti, ako aj miera nezamestnanosti **osôb so ZP je v SR nižšia ako priemer EÚ**. OP ĽZ ponúka pomerne veľký rozsah nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) určených na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ, vrátane **občanov so ZP**. Ide o NP Podpora zamestnávania občanov so ZP, NP Podpora integračných podnikov a tiež v NP Podpora zamestnávania s pomocou

¹⁸ „Hodnotenie pokroku k naplneniu špecifických cieľov PO3 Zamestnanosť v rámci OP ĽZ“

„Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov prioritnej osi Zamestnanosť“

„Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí v rámci OP ĽZ“

„Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov prioritnej osi Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí“

„Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)“

„Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)“

¹⁹ Správa „Hodnotenie pokroku k naplneniu špecifických cieľov PO3 Zamestnanosť v rámci OP ĽZ“ analyzovala k dátumu 31. 12. 2019

vybraných AOTP. Tieto nástroje boli dobre nastavené, pomohli preukaznému počtu osôb so ZP a ukázali, že majú efekt na ich dlhodobú zamestnanosť. Tým im umožnili získať pracovné návyky a podporil aj ich zamestnateľnosť a tiež aj celkovú kvalitu života. Nástroje fungovali veľmi dobre hlavne v období zlepšovania podmienok na trhu práce pri nedostatku pracovných síl, a to na strane zamestnávateľov, ako aj zamestnancov so ZP. Ostatné nástroje, ktoré sú určené všeobecne pre podporu zamestnávania a zamestnateľnosti znevýhodnených UoZ, medzi ktorých patria aj občania so ZP, podporili kategóriu ZUoZ v oveľa menšej miere a v rozsahu, ako nástroje pre ňu špecificky určené a zároveň mali aj menšiu účinnosť na ich dlhodobé zamestnanie.

Program zatiaľ len obmedzene podporil zamestnateľnosť a zamestnanosť Rómov (hlavne v menej rozvinutých regiónoch), ktorých postihuje viacnásobné znevýhodnenie na trhu práce, ako je nízka kvalifikácia a dlhodobá nezamestnanosť. Špecifiká rómskej komunity v podpore zamestnávania však zatiaľ neboli plne pochopené v používaní nástrojov APTP. Počas prvých rokov implementácie OP ĽZ bola podpora rómskeho etnika pomalá a nedostatočná, aj pre malý záujem Rómov zamestnať sa. Účinnosť sa zvýšila, keď sa začal uplatňovať individualizovaný prístup k UoZ. Osvedčili sa hlavne rekvalifikácie v oblasti remesiel po osobných pohovoroch. Veľmi významným prvkom v zamestnávaní Rómov bola spolupráca so samosprávou a fungujúce aktivačné centrá, a tiež vzdelávanie ponúkané postupne na mieru a po poradenstve. V tomto smere výpovede pracovníkov ÚPSVaR a MPSVR SR, ale aj Úradu Splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity a ZMOS-u korešpondovali so zisteniami externých hodnotiteľov Stratégie SR pre integráciu Rómov do roku 2020.

Z hľadiska dlhodobých dopadov prispela implementácia pomoci v rámci PO3 v období rokov 2017 – 2020 najviac k **dvom krátkodobým dopadom**:

- Vytvoreným a udržaným pracovným miestam pre UoZ s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie ZUoZ
- Lepšiemu prístupu nezamestnaných ľudí na trh práce

Viacero nástrojov AOTP prispelo nielen k dosahovaniu cieľov, ale aj k vyššie uvedeným dvom krátkodobým dopadom svojím rozsahom (počtom podporených UoZ) a tiež účinnosťou (podielom podporených UoZ mimo evidencie po 12 a 24 mesiacoch po skončení podpory na celkovom počte podporených UoZ). Išlo hlavne o nasledovné NP: Podpora zamestnávania občanov so ZP – všetky vyzvania, Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP, paragrafy § 49, § 50, § 50j, § 52, Cesta na trh práce – obe vyzvania, Cesta z kruhu nezamestnanosti, Chceme byť aktívni na trhu práce (50+), Podpora integračných podnikov, Šanca na zamestnanie, Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva.

Tieto nástroje len čiastočne prispeli k tretiemu krátkodobému dopadu – Získané vedomosti, zručnosti a pracovné návyky pre zlepšenie zamestnateľnosti, a to jednak kvôli ich neskorému uplatneniu v rámci podpory UoZ, a tiež kvôli malému rozsahu využitia a nízkej účinnosti v čase, keď nájsť si prácu už nebol problém. **Pre znevýhodnené skupiny dosiahli nástroje v priebehu sledovaného obdobia aspoň minimálny účinok v roku 2019, a to hlavne u skupiny DN UoZ, UoZ 50+ a UoZ NK.**

Situáciu v pracovných silách **vo vekovej kategórii 15 – 29** ovplyvnili demografické zmeny, keď sa v priebehu rokov 2015 – 2020 zaznamenal pokles až o 1/5. To malo za následok len mierny nárast v počte zamestnaných a tiež nízky nárast miery zamestnanosti v tejto vekovej kategórii. Zlepšujúca sa situácia na trhu práce, ako aj intervencia PO2 OP ĽZ radikálne zlepšila situáciu v počte nezamestnaných mladých ľudí (pokles počtu nezamestnaných až o 42,7 % a tiež miery nezamestnanosti o 5,2 % z percentuálneho bodu z 17,6 % na 12,4 %).

ŠC 2.1.1 PO2: Zavedením záruky pre mladých nezamestnaných ľudí, ktorí patria k NEET, zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a účasť mladých ľudí na trhu práce, bol do veľkej miery naplnený vďaka väčšine použitých nástrojov, a to najmä v oblasti zvýšenia zamestnanosti a zamestnateľnosti mladých ľudí, ktoré veľmi dobre „zabrali“ hlavne v ťažších časoch na trhu práce v neskorších obdobiach

(roky 2018 – 2019). V časoch hospodárskej konjunktúry sa ich účinnosť znižovala aj s ohľadom na zmeny v štruktúre MUoZ smerom k horšie zamestnateľným skupinám. Z tohto pohľadu dokázali mnohé nástroje svoje opodstatnenie ich pokračovania aj v budúcnosti po zvážení viacerých faktorov.

HP Rovnosť medzi mužmi a ženami

Všeobecne možno skonštatovať, že výzvy/vyzvania realizované v rokoch 2015 – 2019 v rámci cieľa Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobu nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a osoby so ZP **podporovalo zamestnanosť žien v prevažnej väčšine**. Z toho často boli podporené staršie ženy, dlhodobu nezamestnané alebo ženy s nízkou kvalifikáciou. Vo väčšine prípadov rozdelenie medzi mužov a ženy zodpovedalo aj rozdeleniu použitých rozpočtových prostriedkov, avšak vo viacerých prípadoch ženy dostali v konečnom dôsledku menej financií (napr. cesta na trh práce: OP ĽZ NP 2016/3.1.1/04). Tento fakt kopíroval približne mzdový rozdiel medzi pohlaviami v SR, avšak relatívne bol ešte vyšší (32,1 % rozdiel v podpore a 18 % mzdový rozdiel)²⁰.

Z hľadiska vývoja v priebehu rokov podiel žien na podpore relatívne narastal z hľadiska počtu podporených osôb (pozri tabuľku č. 21 nižšie).

Tabuľka 21: Počet podporených osôb²¹

Pohlavie		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet	Muži	211 158	183 116	151 961	109 728	96 685	93 955
	Ženy	209 694	191 239	167 107	130 705	122 870	119 527
	Spolu	420 852	374 355	319 068	240 433	219 555	213 482
Podiel zo spolu	Muži	50,2 %	48,9 %	47,6 %	45,6 %	44,0 %	44,0 %
	Ženy	49,8 %	51,1 %	52,4 %	54,4 %	56,0 %	56,0 %
% rozdiel medzi ženami a mužmi		-0,7 %	4,2 %	9,1 %	16,0 %	21,3 %	21,4 %

Zdroj: údaje ITMS2014+, 2019

Príspevok OP ĽZ k zníženiu **horizontálnej segregácie na trhu práce** sa nedá zatiaľ posúdiť, nakoľko výzvy/vyzvania sa predovšetkým zameriavali na dosiahnutie vyššej zamestnanosti žien, a nie na ich uplatnenie v určitých odboroch v súčasnosti poddimenzovaných z pohľadu účasti žien.

Aj napriek tomu, že index rodovej rovnosti²² sa na Slovensku zlepšil najviac v roku 2018 v oblasti **odmeňovania za vykonanú prácu**, rodové rozdiely na trhu práce v SR majú za následok pokračujúcu diskrimináciu v tejto oblasti. Rodový mzdový rozdiel v SR v období 2014 – 2019 (za posledných 5 rokov nemenný údaj) predstavuje v súčasnosti 82 % (podiel mzdy ženského zamestnanca na 100 % mzdy mužského zamestnanca). Pre posúdenie vplyvu OP ĽZ na rodové rozdiely v oblasti odmeňovania má význam iba vyzvanie vyhlásené v roku 2020, ktoré podporuje aktivity na zvyšovanie povedomia v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami – osvetová a vzdelávacia činnosť a informačné kampane zamerané na presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami.

²⁰ Tabuľka 54 hodnotiacej správy Hodnotenie pokroku k naplneniu ŠC PO3 Zamestnanosť v rámci OP ĽZ

²¹ Správa Hodnotenie pokroku k naplneniu špecifických cieľov PO3 Zamestnanosť v rámci OP ĽZ

²² Podľa Európskeho Inštitútu rodovej rovnosti v index rodovej rovnosti, ktorý porovnáva situáciu medzi pohlaviami (viď zmienku v texte vyššie – Súhrnná správa o rodovej rovnosti 2018), k najväčšiemu zlepšeniu tohto indexu došlo na Slovensku v roku 2018 v oblasti peňazí, najmä vďaka zvýšeniu rodovej rovnosti v zárobkoch a príjmoch. Slovensko má druhé najvyššie skóre v EÚ-28 v podoblasti ekonomickej situácie, ktorá sa zaoberá rizikom chudoby a rozdelením bohatstva v rámci populácie

Rovnako, slovenský trh práce patrí medzi rodovo vertikálne najsegregovanejšie trhy práce v Európe, t. j. ženy napriek zvyšovaniu svojho podielu vo vedúcich a manažérskych pozíciách pracujú výrazne častejšie na nižších pozíciách v porovnaní s mužmi²³. Hoci úroveň vzdelania žien je rovnako dobrá (alebo lepšia v prípade vysokoškolského vzdelania), ich investícia do ľudského kapitálu sa pri kariérom postupe vypláca v nižšej miere ako u mužov. OP ĽZ vyhlásil vo februári 2020 vyzvanie OP ĽZ NP 2020/3.2.2/01 Zvyšovanie povedomia v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami pre podporu opatrení na zvyšovanie povedomia v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, hlavne formou osvetovej a vzdelávacej činnosti a informačných kampaní zameraných na presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami. Ide o prvé vyzvanie tohto druhu v súčasnom OP ĽZ, a preto sa jej výsledky a vplyvy na problematiku účasti žien v rozhodovaní zatiaľ nedajú vyčíslieť. Preto hodnotitelia použili pre ilustráciu informácie zo Súhrnnej správy o rovnosti medzi mužmi a ženami na Slovensku (2018) a štatistiky rovnosti medzi mužmi a ženami v SR.

Zhrnutie záverov a odporúčaní k investičnej prioritě (IP) 3.2:

Na základe vyššie uvedenej analýzy je možné konštatovať, že OP ĽZ **prispel zatiaľ len čiastočne k zosúladieniu rodinného a pracovného života** kombináciou opatrení implementovaných prostredníctvom NP a DOP, a tým následne aj k zvýšeniu zamestnanosti rodičov, najmä žien s malými deťmi. V rámci zvýšenia počtu zariadení služieb starostlivosti o deti najmä vo veku do 3 r./6 r. nie je možné hovoriť o významnom celkovom podiele OP (rádovo bolo umiestnených len niečo viac ako 200 detí), ale faktom je, že projekty umožnili ich rodičom nájsť si dočasné alebo trvalé zamestnanie, a tým čiastočne prispeli k ich zamestnateľnosti, a to tiež žien-matiek detí so špeciálnymi potrebami. Projekty tiež poskytli dobrý príklad toho, ako možno riešiť podporu zamestnávania rodičov s deťmi v predškolskom veku, a to hlavne žien v budúcich obdobiach. Počet podporených zamestnávateľov a UoZ v rámci poskytnutia možností flexibilných alebo inovatívnych foriem práce bol nízky. Záujem o podporu bol hlavne v okresoch na západnom Slovensku a postupne narastal.

Z hľadiska dlhodobých dopadov prispeli nástroje IP 3.2 len minimálne k **zlepšeniu prístupu rodičov na trh práce**, kvôli nižšiemu využitiu nástrojov, a tiež ich nízkej, prípadne neznámej účinnosti. Išlo skôr o príklady dobrej praxe hodné nasledovania v budúcnosti. Na krátkodobý dopad Zníženie rodových rozdielov v pracovnom živote (horizontálna segregácia) nemali dopad nástroje, ktoré sa v rámci IP implementovali (kvôli ich nižšiemu využitiu), ale skôr nástroje IP 3.1, ktoré dokonca počtom podporených UoZ viac podporovali ženy, aj keď menšími rozpočtami²⁴.

Prioritná os 1

PO 1 podporuje prístup ku kvalitnému predškolskému, základnému a stredoškolskému vzdelávaniu, vrátane formálnych, neformálnych a bežných spôsobov vzdelávania, ďalej zvyšovanie významu trhu práce v oblasti systémov vzdelávania a odbornej prípravy, uľahčovanie prechodu od vzdelávania k zamestnanosti a zlepšovanie systémov odborného vzdelávania, zlepšenie kvality, efektívnosti a prístupu k terciárnemu a ekvivalentnému vzdelávaniu a rovnaký prístup k CŽV pre všetky vekové skupiny v rámci formálneho, neformálneho a bežného vzdelávania.

Programové authority sledujú pri implementácii programu, PO 1, nasledovné projektové ukazovatele, ktoré súvisia so sledovaním HP RMŽ, a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

²³ Správa Hodnotenie pokroku k naplneniu špecifických cieľov PO3 Zamestnanosť v rámci OP ĽZ

²⁴ Správa Hodnotenie pokroku k naplneniu špecifických cieľov PO3 Zamestnanosť v rámci OP ĽZ

Tabuľka 22: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
<i>Dodatočný počet žiakov so ŠVVP zaradených v bežných triedach, v školách ktoré implementujú inkluzívny model vzdelávania 24 mesiacov po skončení projektu²⁵</i>	počet	P0052
<i>Dodatočný počet žiakov so ŠVVP zo SZP zaradených v bežných triedach, v školách ktoré implementujú inkluzívny model vzdelávania 24 mesiacov po skončení projektu</i>	počet	P0053
Počet absolventov novovytvorených alebo inovovaných učebných alebo študijných odborov odborného vzdelávania a prípravy, vrátane odborov obsahujúcich prvky systému duálneho vzdelávania v danom školskom roku podporených z OP ĽZ, ktorí sa zamestnali 6 mesiacov po absolvovaní týchto programov	počet	P0125
Počet pedagogických a odborných zamestnancov zapojených do aktivít na zvýšenie profesijných kompetencií	počet	P0278
Počet pedagogických a odborných zamestnancov, ktorí si prostredníctvom aktivít zvýšili profesijné kompetencie	počet	P0279
Počet študentov VŠ	počet	P0423
Počet študentov VŠ študujúcich v študijných programoch pripravujúcich budúcich pedagogických a/alebo odborných zamestnancov	počet	P0424
Počet študentov VŠ študujúcich v študijných programoch pripravujúcich budúcich pedagogických a/alebo odborných zamestnancov, ktorí si prostredníctvom aktivít zvýšili kompetencie potrebné pre výkon povolania	počet	P0425
<i>Počet účastníkov ČŽV, ktorí v čase odchodu získali alebo si zvýšili kvalifikáciu</i>	počet	P0438
<i>Počet účastníkov s nízkym vzdelaním/nízkou kvalifikáciou zapojených do aktivít ČŽV</i>	počet	P0443
<i>Počet účastníkov s nízkym vzdelaním/nízkou kvalifikáciou zapojených do aktivít ČŽV, ktorí v čase odchodu získali alebo si zvýšili kvalifikáciu</i>	počet	P0444
Počet účastníkov zapojených do aktivít ČŽV	počet	P0448
Počet účastníkov zapojených do aktivít na zlepšenie zručností a zvýšenie gramotnosti, ktorým sa zlepšili kompetencie a zručnosti 6 mesiacov po absolvovaní programu	počet	P0449
Počet účastníkov zapojených do aktivít zameraných na podporu praktického vyučovania, vrátane aktivít zameraných na podporu zavádzania prvkov systému duálneho vzdelávania	počet	P0450
Počet účastníkov zapojených do aktivít zameraných na zlepšenie zručností a zvýšenie gramotnosti	počet	P0451
Počet účastníkov, ktorí absolvovali aktivity na zlepšenie zručností a zvýšenie gramotnosti	počet	P0455
Počet účastníkov, ktorí absolvovali aktivity zamerané na podporu praktického vyučovania, vrátane aktivít zameraných na zavádzanie prvkov systému duálneho vzdelávania	počet	P0456
Počet všetkých absolventov novovytvorených alebo inovovaných učebných alebo študijných odborov odborného vzdelávania a prípravy, vrátane odborov obsahujúcich prvky systému duálneho vzdelávania v danom školskom roku podporených z OP ĽZ	počet	P0471
Počet zapojených detí	počet	P0554
<i>Počet žiakov so ŠVVP v podporených školách zapojených do aktivít zameraných na podporu inkluzívneho modelu vzdelávania, ktorým sa zlepšili študijné výsledky 6 mesiacov po absolvovaní programu</i>	počet	P0605
<i>Počet žiakov so ŠVVP v podporených školách zapojených do aktivít zameraných na podporu inkluzívneho modelu vzdelávania</i>	počet	P0606

²⁵Kurzívou sú vyznačené tie ukazovatele, ktoré súvisia s HP ND a/alebo RMŽ

Počet zamestnancov VŠ , ktorí sú vzdelávaní v rámci vzdelávacích aktivít súvisiacich s tvorbou/implementáciou vnútorného systému zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania

počet

P0963

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje aj celkový počet podporených osôb a z toho žien a mužov. V tabuľke č. 23 nižšie sú prezentované % žiadostí, v ktorých boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí a v tabuľke č. 24 sú prezentované skutočné hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov (v záhlaví podľa kódov), tak ako bola podpora už pridelená zo zmluvnej sumy v marci 2022 v rámci daného ŠC. 0 neznamená vždy, že ženy podporu nedostali, mohlo sa stať, že pre uvedený ukazovateľ sa v danom období a v určitých projektoch údaje na rodovej báze nezberali.

Podľa vyššie uvedenej tabuľky sa v PO 1 využilo 22 MU pri sledovaní účastníkov v členení podľa pohlavia, ktoré môžu indikovať akým spôsobom sa programy v danej osi využili pre podporu mužov a žien, a to nasledovne:

- Viac ako v 50 % projektov sa sledoval podiel podporených mužov a žien v prípade cieľa:
 - Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov v rámci ukazovateľov P0052 (podiel žien 38 %), P0605 (podiel podporených žien 42,3 %) a P0606 (podiel podporených žien 41,8 %), t. j. ukazovatele, ktoré sledujú inklúziu,
 - 1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť ČZV s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie v rámci ukazovateľov P0438 (podiel podporených žien 55,4 %) a P0448 (podiel podporených žien 57,5 %),
- V 100 % projektov sa sledoval podiel podporených mužov a žien v prípade cieľa:
 - Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov; a 1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s praxou naraz v rámci ukazovateľov P0278 (podiel podporených žien 73,4 %), P0279 (podiel podporených žien 76,6 %), P0423 (podiel podporených žien 27,1 %), P0449 (podiel podporených žien 48,8 %), P0451 (podiel podporených žien 47,4 %), P0455 (podiel podporených žien 47,8 %), t. j. ukazovatele, ktoré nehovorili o inklúzii alebo nízkej kvalifikácii,
 - 1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy, reflektujúc potreby trhu práce P0450 (podiel podporených žien 33,6 %) a P0456 (podiel podporených žien 22,8 %), rovnako ukazovatele, ktoré nehovorili o inklúzii alebo nízkej kvalifikácii,
- V ostatných prípadoch sa ukazovatele využili v menšej miere a neumožnili formuláciu hodnoverných záverov.

Hodnotitelia nezistili ďalšie MU, ktoré by v PO1 OP ĽZ sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 23: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0052		P0053		P0125		P0278		P0279		P0423		P0424		P0425		P0438		P0443		P0444	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov	64 %	64 %	45 %	45 %	0 %	0 %	27 %	27 %	27 %	27 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov; 1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s praxou	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúcej potreby trhu práce	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s potrebami trhu práce	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	27 %	27 %	35 %	35 %	35 %	35 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	85 %	85 %	21 %	21 %	21 %	21 %

Špecifický cieľ	P0448		PP0449		P0450		P0451		P0455		P0456		P0471		P0554		P0605		P0606		P0963	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov	0 %	0 %	29 %	29 %	0 %	0 %	29 %	29 %	29 %	29 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	65 %	65 %	65 %	65 %	0 %	0 %
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov; 1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s praxou	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %	7 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúcej potreby trhu práce	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s potrebami trhu práce	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	32 %	32 %
1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie	85 %	85 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 24: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0052		P0053		P0125		P0278		P0279		P0423		P0424		P0425		P0438		P0443		P0444	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov	260 519 478,84	909	515,5	196	242	109	0	0	15597	13699	9367	8214	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov; 1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s praxou	15 899 139,64	1	0	0	0	0	0	0	4038	2964	3220	2467	4269	1155	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúcej potreby trhu práce	48 262 155,34	85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s potrebami trhu práce	7 073 065,83	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53	35	2605	2258	392	364	0	0	0	0	0	0
1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie	35 404 399,45	153	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17787	9858	1119	573	774	388
Celkový súčet	367 158 239,10	1185	515,5	196	242	109	0	0	19635	16663	12587	10681	4322	1190	2605	2258	392	364	17787	9858	1119	573	774	388

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0448		PP0449		P0450		P0451		P0455		P0456		P0471		P0554		P0605		P0606		P0963	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov	260 519 478,84	909	0	0	5739	2970	0	0	53610	28396	24587	13329	0	0	0	0	23010	11150	3524	1491	80146	33497	0	0
1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov; 1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s praxou	15 899 139,64	1	0	0	12874	6280	0	0	58231	27618	55629	26590	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúcej potreby trhu práce	48 262 155,34	85	0	0	0	0	30517	10241	0	0	0	0	9988	2275	1245	128	0	0	0	0	0	0	0	0
1.3.1 Zvýšiť kvalitu VŠ vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť prepojenie VŠ vzdelávania s potrebami trhu práce	7 073 065,83	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	317	144
1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie	35 404 399,45	153	25192	14496	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	367 158 239,10	1185	25192	14496	18613	9250	30517	10241	111841	56014	80216	39919	9988	2275	1245	128	23010	11150	3524	1491	80146	33497	317	144

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 2

PO 2 je zameraná na trvalo udržateľnú integráciu mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, na trh práce, vrátane mladých ľudí ohrozených sociálnym vylúčením a mladých ľudí z MRK, vrátane vykonávania systému záruk pre mladých ľudí v rámci iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Celá PO je teda zameraná na podporu skupiny znevýhodnených UoZ – mladých ľudí.

V tejto PO, ktorá je celá zameraná na mladých ľudí vo veku do 29 rokov, sa využilo 13 MU pri meraní uplatňovania princípov rovnosti mužov a žien. Iba tri z uvedených ukazovateľov sa použili vo viac ako 50 % projektov s nasledovnými výsledkami:

- Sledovanie ukazovateľa P0099 (Nezamestnaní účastníci, ktorí dokončia intervenciu podporovanú z prostriedkov vyčlenených na iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí) v 58,82 % projektoch potvrdilo podporu 55,8 % žien v rámci ŠC.
- Sledovanie ukazovateľa P0100 (Nezamestnaní účastníci, ktorí sú v čase odchodu v procese vzdelávania/odbornej prípravy, alebo získavajú kvalifikáciu alebo sú zamestnaní, vrátane samostatne zárobkovo činných) v 55,88 % projektoch potvrdilo podporu 57 % v rámci ŠC.
- Sledovanie ukazovateľa P0108 (Osoby vo veku do 29 rokov) v 58,88 % projektoch potvrdilo podporu 55,2 % žien v rámci ŠC.

Hodnotitelia nezistili ďalšie MU, ktoré by v OP LZ PO2 sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov starších ako 50 rokov, etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti, či bezbariérová prístupnosť k prostrediu a službám.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 25: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
Dlhodobó nezamestnaní účastníci, ktorí dokončia intervenciu podporovanú z prostriedkov vyčlenených na iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí	počet	P0038
Dlhodobó nezamestnaní účastníci, ktorí sú v čase odchodu v procese vzdelávania/odbornej prípravy, alebo získavajú kvalifikáciu alebo sú zamestnaní, vrátane samostatne zárobkovo činných	počet	P0039
Dlhodobó nezamestnaní účastníci, ktorým bolo v čase odchodu ponúknuté zamestnanie, ďalšie vzdelávanie, učňovská príprava alebo stáž	počet	P0040
Neaktívni účastníci, ktorí nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy a ktorí dokončia intervenciu podporovanú z prostriedkov vyčlenených na iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí	počet	P0094
Neaktívni účastníci, ktorí nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy a ktorým bolo v čase odchodu ponúknuté zamestnanie, ďalšie vzdelávanie, učňovská príprava alebo stáž	počet	P0095
Neaktívni účastníci, ktorí nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, ktorí sú v čase odchodu zapojení do procesu vzdelávania/odbornej prípravy, získavania kvalifikácie alebo sú zamestnaní, vrátane samostatne zárobkovo činných	počet	P0096
Nezamestnaní účastníci, ktorí dokončia intervenciu podporovanú z prostriedkov vyčlenených na iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí	počet	P0099

Nezamestnaní účastníci, ktorí sú v čase odchodu v procese vzdelávania/odbornej prípravy, alebo získavajú kvalifikáciu alebo sú zamestnaní, vrátane samostatne zárobkovo činných	počet	P0100
Nezamestnaní účastníci, ktorým bolo v čase odchodu ponúknuté zamestnanie, ďalšie vzdelávanie, učňovská príprava alebo stáž	počet	P0101
Osoby vo veku do 29 rokov	počet	P0108
Účastníci, ktorí sú šesť mesiacov po odchode samostatne zárobkovo činní	počet	P0636
Účastníci, ktorí sú šesť mesiacov po odchode zamestnaní	počet	P0637
Účastníci, ktorí šesť mesiacov po odchode absolvujú ďalšie vzdelávanie, program odbornej prípravy vedúci k získaniu kvalifikácie, učňovskú prípravu alebo stáž	počet	P0639

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 26: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0038		P0039		P0040		P0094		P0095		P0096		P0099	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
2.1.1 Zavedením záruky pre mladých nezamestnaných ľudí, ktorí patria k NEET, zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a účasť mladých ľudí na trhu	38,2 %	38,2 %	29,4 %	29,4 %	38,2 %	38,2 %	11,8 %	11,8 %	8,8 %	8,8 %	11,8 %	11,8 %	58,8 %	58,8 %
Špecifický cieľ	P0100		P0101		P0108		P0636		P0637		P0639			
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy		
2.1.1 Zavedením záruky pre mladých nezamestnaných ľudí, ktorí patria k NEET, zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a účasť mladých ľudí na trhu	55,9 %	55,9 %	41,2 %	41,2 %	55,9 %	55,9 %	32,4 %	32,4 %	38,2 %	38,2 %	35,3 %	35,3 %		

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 27: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0038		P0039		P0040		P0094		P0095		P0096		P0099	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
2.1.1 Zavedením záruky pre mladých nezamestnaných ľudí, ktorí patria k NEET, zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a účasť mladých ľudí na trhu	266 324 403,03	34	5364	4582	5652	4432	4371	3972	84	38	40	16	8	3	40200	33107
Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0100		P0101		P0108		P0636		P0637		P0639			
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy		
2.1.1 Zavedením záruky pre mladých nezamestnaných ľudí, ktorí patria k NEET, zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a účasť mladých ľudí na trhu	266 324 403,03	34	44856	18100	31102	16566	75840	40703	2378	1024	24886	15336	1042	503		

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 3

PO 3 podporuje prístup uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb k zamestnaniu, vrátane dlhodobo nezamestnaných osôb na trhu práce, HP RMŽ vo všetkých oblastiach, vrátane v oblasti prístupu k zamestnaniu, kariéernemu postupu, zosúladenia pracovného a súkromného života a tiež modernizáciu inštitúcií trhu práce, ako sú verejné a súkromné služby zamestnanosti, ich prispôsobenie sa potrebám trhu práce, vrátane opatrení zameraných na zlepšenie nadnárodnej pracovnej mobility, ako aj programov mobility a lepšej spolupráce medzi inštitúciami.

V tejto osi sa využilo 18 MU pri meraní uplatňovania princípov rovnosti mužov a žien a nediskriminácia. Avšak, nie všetky sa využili v miere, ktorá umožňuje usúdiť hodnoverne na uplatňovanie HP. Ukazovatele sa vôbec nevyužili pri sledovaní cieľov 3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti na zodpovedajúcu úroveň v nadväznosti na meniace sa potreby a požiadavky trhu práce, nadnárodnú pracovnú mobilitu, a zvýšiť účasť partnerov a súkromných služieb zamestnanosti na riešení problémov a 3.2.2 Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie. V sledovaní cieľa 3.2.1 Zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, sa využili len dva ukazovatele – P0378 a P0622, a aj to len v 4 % projektov. Výsledky sú teda nepreukazné.

Pri sledovaní cieľa 3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby sa využilo viacero ukazovateľov, ale len dva v miere, ktorá umožňuje usúdiť uplatnenie HP (nad 50 % projektov). Išlo o nasledovné ukazovatele:

- P0087 – Nezamestnané osoby, vrátane dlhodobo nezamestnaných (použité v 98,15 % projektov), ktoré zistili 58,15 % podporu žien
- P0638 – Účastníci, ktorí sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní (použité v 74,18 % projektov), ktoré zistili 56,8 % podporu žien

V ostatných ŠC boli vyššie uvedené MU využívané vo väčšej miere, konkrétne:

- V kombinácii cieľov 3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby a 3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti, vrátane podpory mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov, samostatnej zárobkovej činnosti a aktivít vo vidieckych oblastiach sa využili nasledovné ukazovatele pre sledovanie aj rovnosti medzi mužmi a ženami:
 - P0097 – Nezamestnané osoby, vrátane dlhodobo nezamestnaných (v 77,78 % projektov),
 - P0098 – Nezamestnané osoby, ktoré úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu (v 66,67 % projektov),
 - P0109 – Osoby vo veku nad 50 rokov (v 55,56 % projektov),
 - P0635 – Účastníci, ktorí si udržali pracovné miesto šesť mesiacov po odchode (v 77,78 % projektov),
 - P0638 – Účastníci, ktorí sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní (v 55,56 % projektov),
 - P0640 – Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu u zamestnávateľa (v 88,89 % projektov),
 - P0641 – Účastníci, ktorí využili príspevok na založenie/udržanie pracovného miesta, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti a sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní (v 66,67 % projektov),

- P0683 – Zamestnané osoby, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb (v 88,89 % projektov).

V tejto kombinácii cieľov bolo podporených pomerne málo účastníkov, z toho väčšinou ženy.

- V kombinácii cieľov 3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby; 3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti sa využili nasledovné ukazovatele pre sledovanie aj rovnosti, a to vo všetkých prípadoch, v 100 % projektov:
 - P0037 – Dlhodobo nezamestnané osoby, z toho boli podporené viac ženy – 53,1 %,
 - P0097 – Nezamestnané osoby, vrátane dlhodobo nezamestnaných, z toho boli podporené viac ženy – 52 %,
 - P0107 – Osoby so základným (ISCED 1) alebo nižším sekundárnym (ISCED 2) vzdelaním, z toho ženy tvorili 49,3 %,
 - P0109 – Osoby vo veku nad 50 rokov, z toho ženy tvorili 55,2 %,
 - P0540 – Počet zamestnancov inštitúcií trhu práce, ktorí absolvovali vzdelávanie zamerané na zvýšenie ich zručností poskytovať individualizované služby klientom – bolo podporených málo zamestnancov – 31, z toho ženy tvorili 90,3 %,
 - P0555 – Počet zapojených zamestnancov inštitúcií trhu práce – bolo podporených málo zamestnancov – 31, z toho ženy tvorili 90,3 %,
 - P0638 – Účastníci, ktorí sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní, z toho ženy tvorili 49,8 %.
- V ciele 3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti, vrátane podpory mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov, samostatnej zárobkovej činnosti a aktivít vo vidieckych oblastiach, sa využili nasledovné ukazovatele pre sledovanie aj rovnosti medzi mužmi a ženami:
 - P0109 – Nezamestnané osoby, vrátane dlhodobo nezamestnaných (v 69,81 % projektov), pritom z podporených účastníkov tvorili ženy 41,6 %,
 - P0640 – Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu u zamestnávateľa (v 90,57 % projektov), pritom z podporených účastníkov tvorili ženy 43,9 %,
 - P0641 – Účastníci, ktorí využili príspevok na založenie/udržanie pracovného miesta, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti, a sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní (v 79,25 % projektov), pritom z podporených účastníkov tvorili ženy 46,9 %,
 - P0683 – Zamestnané osoby, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb (v 90,57 % projektov), pritom z podporených účastníkov tvorili ženy 41,2 %.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP LZ PO3 sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND, a to mladých ľudí do 29 rokov, príslušnosti k etniku (členovia MRK), a zdravotného stavu (podiel osôb so ZP).

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 28: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
Dlhodobo nezamestnané osoby	počet	P0037
Nezamestnané osoby, vrátane dlhodobo nezamestnaných	počet	P0097
Nezamestnané osoby, ktoré úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu	počet	P0098
Osoby so základným (ISCED 1) alebo nižším sekundárnym (ISCED 2) vzdelaním	počet	P0107
Osoby vo veku nad 50 rokov	počet	P0109
Počet rodičov, ktorým bol poskytnutý príspevok na starostlivosť o dieťa a sú šesť mesiacov po odchode zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní	počet	P0378
Počet zamestnancov inštitúcií trhu práce, ktorí absolvovali vzdelávanie zamerané na zvýšenie ich zručností poskytovať individualizované služby klientom	počet	P0540
Počet zapojených zamestnancov inštitúcií trhu práce	počet	P0555
Rodič starajúci sa o dieťa/deti do 3 rokov, resp. do 6 rokov v prípade dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu	počet	P0622
Účastníci, ktorí si udržali pracovné miesto šesť mesiacov po odchode	počet	P0635
Účastníci, ktorí sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní	počet	P0638
Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu u zamestnávateľa	počet	P0640
Účastníci, ktorí využili príspevok na založenie/udržanie pracovného miesta, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti a sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní	počet	P0641
Zamestnané osoby, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb	počet	P0683
Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu na otvorenom trhu vzdelávania	počet	P0947
Záujemcovia o zamestnanie	počet	P0972
Počet účastníkov, ktorým bola poskytnutá podpora v rámci boja s pandémiou COVID-19 alebo v rámci zmierňovania jej následkov	osoby	PCV31
Počet účastníkov, ktorí si udržali pracovné miesta šesť mesiacov po ukončení pomoci	osoby	PCVR1

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 29: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0037		P0097		P0098		P0107		P0109		P0378		P0540		P0555		P0622	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby	24 %	24 %	95 %	95 %	2 %	2 %	14 %	14 %	44 %	44 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby; 3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti ...	11 %	11 %	78 %	78 %	67 %	67 %	22 %	22 %	56 %	56 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby; 3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti ...	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %
3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti, vrátane podpory mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov, samostatnej zárobkovej činnosti a aktivít vo vidieckych oblastiach	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	14 %	14 %	70 %	70 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.2.1 Zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	4 %
3.2.2 Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti na zodpovedajúcu úroveň v nadväznosti na meniace sa potreby a požiadavky trhu práce, nadnárodnú pracovnú mobilitu, a zvýšiť účasť partnerov a súkromných služieb zamestnanosti na riešení problémov v oblasti zamestnanosti	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	86 %	86 %	71 %	71 %	0 %	0 %
Špecifický cieľ	P0635		P0638		P0640		P0641		P0683		P0947		P0972		PCV31		PCV81	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby	0 %	0 %	74 %	74 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby; 3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti ...	78 %	78 %	56 %	56 %	89 %	89 %	67 %	67 %	89 %	89 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.1 Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby; 3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti ...	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti, vrátane podpory mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov, samostatnej zárobkovej činnosti a aktivít vo vidieckych oblastiach	45 %	45 %	0 %	0 %	91 %	91 %	79 %	79 %	91 %	91 %	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %	3 %	3 %	3 %
3.2.1 Zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.2.2 Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti na zodpovedajúcu úroveň v nadväznosti na meniace sa potreby a požiadavky trhu práce, nadnárodnú pracovnú mobilitu, a zvýšiť účasť partnerov a súkromných služieb zamestnanosti na riešení problémov v oblasti zamestnanosti	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 30: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0037		P0097		P0098		P0107		P0109		P0378		P0540		P0555		P0622	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
3.1.1	769 404 619,11	395	157572	95326	232059	134942	76043	48966	96901	56121	82388	45342	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1 + 3.1.2	50 439 785,90	9	0	0	14	11	13	11	0	0	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1 + 3.3.1	5 908 633,72	1	11080	5884	23080	12003	0	0	5920	2918	4960	2740	0	0	31	28	31	28	0	0
3.1.2	551 161 178,43	106	0	0	0	0	0	0	53	20	824	343	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2.1	46 835 069,40	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9072	8228	0	0	0	0	13867	12443
3.2.2	370 551,06	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3.1	49 487 382,76	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3243	2521	2660	2135	0	0
Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0635		P0638		P0640		P0641		P0683		P0947		P0972		PCV31		PCV81	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
3.1.1	769 404 619,11	395	0	0	81149	41324	0	0	0	0	98130	55778	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1 + 3.1.2	50 439 785,90	9	0	0	8	7	89	51	71	34	94	53	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1 + 3.3.1	5 908 633,72	1	0	0	6017	2996	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.2	551 161 178,43	106	63	11	0	0	2435	1068	1676	786	3328	1372	0	0	0	0	476611	206961	436654	191446
3.2.1	46 835 069,40	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2.2	370 551,06	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3.1	49 487 382,76	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 4

PO 4 podporuje aktívne začlenenie, a to aj s cieľom podporovať rovnaké príležitosti a aktívnu účasť a zlepšenie zamestnateľnosti a zlepšenie prístupu k cenovo prístupným, trvalo udržateľným a kvalitným službám, vrátane zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb všeobecného záujmu. V tejto PO sa využilo 5 MU pri meraní uplatňovania princípov rovnosti mužov a žien a nediskriminácia. Sú uvedené v tabuľke nižšie.

Tabuľka 31: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ MU	Merná jednotka MU	Kód MU
Neaktívni mladí do 29 rokov	počet	P0092
Neaktívni mladí do 29 rokov, ktorí sú v čase odchodu zapojení do hľadania práce, vzdelávania/odbornej prípravy, získavania kvalifikácie, sú zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní	počet	P0093
Počet osôb, ktoré využili nové, inovatívne služby alebo opatrenia na vykonávanie služieb sociálneho začlenenia	počet	P0274
Počet účastníkov ohrozených diskrimináciou zapojených do vzdelávania alebo využívajúcich poradenstvo v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie	počet	P0440
Počet účastníkov ohrozených diskrimináciou, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie alebo využili poradenstvo v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie	počet	P0441

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedené ukazovatele boli však využité len v projektoch implementovaných v rámci cieľov 4.1.1 a 4.1.2. Avšak, v ciele 4.1.1 sa iba jeden ukazovateľ P0274 – Počet osôb, ktoré využili nové, inovatívne služby alebo opatrenia na vykonávanie služieb sociálneho začlenenia využil v 91,67 % projektov, v ktorých bolo podporených 60 % žien. Ostatné ukazovatele boli pri sledovaní HP RMŽ minimálne využité.

Podobne v ciele 4.1.2 bol preukazne použitý len jeden ukazovateľ pre sledovanie HP RMŽ, a to P0440 – Počet účastníkov ohrozených diskrimináciou zapojených do vzdelávania alebo využívajúcich poradenstvo v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie, a to v 67,74 % projektov. Použitie ukazovateľa zistilo až 67,8 % podporených žien. Ako v prípade cieľa 4.1.1, boli ostatné ukazovatele použité len minimálne.

Tabuľka 32: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP LZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0092		P0093		P0274		P0440		P0441	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
4.1.1 Zvýšenie účasti najviac znevýhodnených a ohrozených osôb v spoločnosti, vrátane na trhu práce	19,44 %	19,44 %	16,67 %	16,67 %	91,67 %	91,67 %	2,78 %	2,78 %	0,00 %	0,00 %
4.1.2 Prevencia a eliminácia všetkých foriem diskriminácie	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,08 %	1,08 %	67,74 %	67,74 %	2,15 %	2,15 %
4.2.1 Prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
4.2.2 Vytvorí štandardné klinické postupy a štandardné postupy pre výkon prevencie a začleníť ich do celoštátneho systému zdravotnej starostlivosti	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Zdroj: ITMS, 2022

Hodnotitelia nezistili ďalšie MU (okrem P0886), ktoré by v OP ĽZ PO4 sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov starších ako 50 rokov, patriacich k etniku (členovia MRK), na základe zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti. Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách.

Tabuľka 33: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	Poč. Proj.	P0092		P0093		P0274		P0440		P0441	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
4.1.1 Zvýšenie účasti najviac znevýhodnených a ohrozených osôb v spoločnosti, vrátane na trhu práce	163 397 321,91	36	6055	2844	1922	781	459396	275809	617	196	0	0
4.1.2 Prevencia a eliminácia všetkých foriem diskriminácie	26 186 342,21	93	0	0	0	0	0	0	31429	21310	1933	1670
4.2.1 Prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť	166 614 322,67	337	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.2.2 Vytvorí štandardné klinické postupy a štandardné postupy pre výkon prevencie a začleníť ich do celoštátneho systému zdravotnej starostlivosti	6 688 348,34	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	364 695 381,22	469	6055	2844	1922	781	459396	275809	32046	21506	1933	1670

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 5

PO 5 podporuje integráciu MRK. V tejto PO sa využil najväčší počet MU pri meraní uplatňovania princípov rovnosti mužov a žien a nediskriminácia – celkovo 37, z toho bolo 24 priamo zameraných na MRK.

Z uvedených ukazovateľov len niektoré boli využité vo väčšej miere na sledovanie rodového princípu v rámci jednotlivých cieľov. Situácia v ich využití a namerané výsledky sú popísané nižšie:

V ŠC 5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie, boli vo vysokej miere pre sledovanie HP RMŽ a ND využité len ukazovatele:

- P0062 – Počet osôb MRK so základným alebo nižším sekundárnym vzdelaním zapojených do projektu, a to u 70,97 % projektov. Ukazovateľ namerá 995 účastníkov projektov, z toho bolo 56 % žien.
- P0265 – Počet osôb MRK, ktorým bola poskytnutá tútorská a mentorská podpora, a to u 70,97 % projektov. Ukazovateľ namerá 995 účastníkov projektov, z toho bolo 56 % žien.

Ostatné ukazovatele boli využité minimálne, alebo vôbec, a preto je ťažné urobiť na ich základe hodnoverný úsudok pre dodržiavanie princípov rovnosti mužov a žien a nediskriminácia. Z minimálne využitých ukazovateľov (3,3 % projektov) to boli:

- P0148 – Počet detí z MRK, ktoré absolvovali minimálne jeden rok v podporených materských školách
- P0346 – Počet pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese zapojených do projektu
- P0347 – Počet osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách vo výchovno-vzdelávacom procese zapojených do projektu
- P0923 – Počet nových pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese

- P0924 – Počet osôb kontinuálne zamestnaných na pozíciách pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese
- P0925 – Počet nových osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách vo výchovno-vzdelávacom procese
- P0926 – Počet osôb z MRK kontinuálne zamestnaných na pozíciách pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese
- P0955 – Počet nových detí z MRK, ktoré absolvovali minimálne jeden rok v podporených materských školách
- P0956 – Počet detí z MRK, ktoré kontinuálne absolvovali minimálne jeden rok v podporených materských školách

V ŠC 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov, boli vo vysokej miere (v 96,53 % projektov) pre sledovanie HP RMŽ a ND využité len ukazovatele:

- P0885 – Počet zamestnancov poskytujúcich asistenčné služby, a to u 70,97 % projektov. Ukazovateľ nameral 2072 účastníkov projektov, z toho bolo 8,2 % žien.
- P0886 – Počet zamestnancov z MRK poskytujúcich asistenčné služby, a to u 70,97 % projektov. Ukazovateľ nameral 1855 účastníkov projektov, z toho bolo 6,7 % žien.

V prípade ďalších ukazovateľov ako P0266 a P0267 bola ich využiteľnosť pri meraní uplatnenia sledovaných HP len u 0,53 % projektov a u ukazovateľov P0343, P0244, P0431, P0432, P0919, P0929, P0921, P0922, P0927, P0928, P0929, P0930 bola využiteľnosť len 0,27 % projektov. Z týchto údajov sa nedá vytvoriť hodnoverný úsudok na uplatnenie sledovaných HP.

V ŠC 5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetu a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania, boli všetky použité ukazovatele pre sledovanie HP RMŽ a ND využité len vo veľmi malej miere, a to: ukazovatele P0268, P0931, P0932, P0933, P0934, P0937 a P0938 v 2,04 % projektov, ukazovateľ P0270 u 4,08 % projektov a ukazovatele P0381 a P0545 u 6,12 % projektov, preto sa zo získaných hodnôt nedá spraviť hodnoverný úsudok na uplatnenie sledovaných HP.

Hodnotitelia nezistili ďalšie MU, ktoré by v OP ĽZ PO5 sledovali podiel podporených užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 34: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jedn. MU	Kód MU
Počet osôb MRK so základným alebo nižším sekundárnym vzdelaním zapojených do projektu.	Počet	P0062
Počet detí z MRK, ktoré absolvovali minimálne jeden rok v podporených materských školách	osoby	P0148
Počet osôb MRK, ktorým bola poskytnutá tútorská a mentorská podpora	osoby	P0265
Počet osôb z MRK, ktoré využili služby komunitných centier	osoby	P0266
Počet osôb z MRK, ktoré využili služby terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov zapojených do projektu	osoby	P0267
Počet osôb z MRK, ktoré využili služby v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvetu, prevencie a poradenstva	osoby	P0268
Počet osôb z MRK, ktorým sa môžu zlepšiť štandardy hygieny bývania v dôsledku programu vysporiadania pozemkov	osoby	P0270
Počet pracovníkov komunitných centier zapojených do projektu	osoby	P0343
Počet osôb MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách pracovníkov komunitných centier zapojených do projektu	osoby	P0344

Počet pracovníkov vo výchovno – vzdelávacom procese zapojených do projektu	osoby	P0346
Počet osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách vo výchovno-vzdelávacom procese zapojených do projektu	osoby	P0347
Počet osôb z MRK zamestnaných v oblasti poskytovania zdravotno – výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0381
Počet terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov zapojených do projektu	osoby	P0431
Počet osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov zapojených do projektu	osoby	P0432
Počet zamestnancov v oblasti poskytovania zdravotno – výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0545
Počet zamestnancov poskytujúcich asistenčné služby	osoby	P0885
Počet zamestnancov z MRK poskytujúcich asistenčné služby	osoby	P0886
Počet nových pracovníkov komunitných centier	osoby	P0919
Počet osôb kontinuálne zamestnaných na pozíciách pracovníkov komunitných centier	osoby	P0920
Počet nových osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách pracovníkov komunitných centier	osoby	P0921
Počet osôb z MRK kontinuálne zamestnaných na pozíciách pracovníkov komunitných centier	osoby	P0922
Počet nových pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese	osoby	P0923
Počet osôb kontinuálne zamestnaných na pozíciách pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese	osoby	P0924
Počet nových osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách vo výchovno-vzdelávacom procese	osoby	P0925
Počet osôb z MRK kontinuálne zamestnaných na pozíciách pracovníkov vo výchovno-vzdelávacom procese	osoby	P0926
Počet nových terénnych sociálnych pracovníkov a nových terénnych pracovníkov zapojených do projektu	osoby	P0927
Počet osôb kontinuálne zamestnaných na pozíciách terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov	osoby	P0928
Počet nových osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov	osoby	P0929
Počet osôb z MRK kontinuálne zamestnaných na pozíciách terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov	osoby	P0930
Počet nových osôb z MRK, ktoré sa zamestnali na pozíciách v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0931
Počet osôb z MRK kontinuálne zamestnaných v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0932
Počet nových pracovníkov v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0933
Počet osôb kontinuálne zamestnaných na pozíciách v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0934
Počet nových osôb z MRK, ktoré využili služby v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0937
Počet osôb z MRK, ktoré kontinuálne využívali služby v oblasti poskytovania zdravotno-výchovnej osvedy, prevencie a poradenstva	osoby	P0938
Počet nových detí z MRK, ktoré absolvovali minimálne jeden rok v podporených materských školách	osoby	P0955
Počet detí z MRK, ktoré kontinuálne absolvovali minimálne jeden rok v podporených materských školách	osoby	P0956

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 35: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe – 1

Špecifický cieľ	P0062		P0148		P0265		P0266		P0267		P0268		P0270		P0343		P0244		P0346		
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	71,0 %	71,0 %	3,2 %	3,2 %	71,0 %	71,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,2 %	3,2 %
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetvy a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,0 %	2,0 %	4,1 %	4,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
Špecifický cieľ	P0347		P0381		P0431		P0432		P0545		P0885		P0886		P0919		P0920				
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy			
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	3,2 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %			
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %			
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	96,5 %	96,5 %	96,5 %	96,5 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %			
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetvy a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	0,0 %	0,0 %	6,1 %	6,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,1 %	6,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %				

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 36: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ – 1

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0062		P0148		P0265		P0266		P0267		P0268		P0270		P0343		P0244		P0346	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	28 923 533,33	31	995	557	4251	2068	995	557	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	448	433
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunit	2 640 712,22	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov	98 176 439,30	375	0	0	0	0	0	0	21872	17667	97437	33810	0	0	0	0	196	88	51	32	0	0
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvety a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	35 127 744,12	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6285	3543	287	137	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	164 868 428,98	456	995	557	4251	2068	995	557	21872	17667	97437	33810	6285	3543	287	137	196	88	51	32	448	433

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0347		P0381		P0431		P0432		P0545		P0885		P0886		P0919		P0920	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	28 923 533,33	31	90	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunit	2 640 712,22	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov	98 176 439,30	375	0	0	0	0	494	397	164	96	0	0	2072	170	1855	125	67	56	168	134
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvety a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	35 127 744,12	49	0	0	396	300	0	0	0	0	295	238	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	164 868 428,98	456	90	98	396	300	494	397	164	96	295	238	2072	170	1855	125	67	56	168	134

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 37: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe – 2

Špecifický cieľ	P0921		P0922		P0923		P0924		P0925		P0926		P0927		P0928		P0929	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetly a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Špecifický cieľ	P0930		P0931		P0932		P0933		P0934		P0937		P0938		P0955		P0956	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komúní, predovšetkým Rómov	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetly a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	0,0 %	0,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 38: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ – 2

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0921		P0922		P0923		P0924		P0925		P0926		P0927		P0928		P0929	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	28 923 533,33	31	0	0	0	0	38	37	309	301	10	9	80	73	0	0	0	0	0	0
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunít	2 640 712,22	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov	98 176 439,30	375	22	11	33	18	0	0	0	0	0	0	0	0	9	7	435	345	2	99
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetvy a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	35 127 744,12	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	164 868 428,98	456	22	11	33	18	38	37	309	301	10	9	80	73	9	7	435	345	2	99
Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0930		P0931		P0932		P0933		P0934		P0937		P0938		P0955		P0956	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie	28 923 533,33	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.1 Zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov, na všetkých stupňoch vzdelávania s dôrazom na predprimárne vzdelávanie; 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunít	2 640 712,22	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov	98 176 439,30	375	84	92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.3 Podporiť prístup k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti, zdravotníckej osvetvy a k zlepšeniu štandardov hygieny bývania	35 127 744,12	49	0	0	38	31	254	212	38	31	254	212	5214	6374	653	396	0	0	0	0
Celkový súčet	164 868 428,98	456	84	92	38	31	254	212	38	31	254	212	5214	6374	653	396	0	0	0	0

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 6

PO 6 podporuje technickú vybavenosť v obciach s prítomnosťou MRK. V tejto PO sa využilo 6 MU pri meraní uplatňovania princípov nediskriminácia (iba MRK), ktoré sa tiež využili pri sledovaní rovnosti medzi mužmi a ženami. Avšak, ani jeden z nich napokon nebol použitý v sledovaní plnenia cieľa 6.2.1 Zvýšiť mieru zamestnanosti MRK v subjektoch sociálnej ekonomiky v územiach s prítomnosťou MRK. Len dva ukazovatele, P0527 a P0716, boli použité vo väčšej miere, ostatné preukazne v menšej miere. Oba často využívané ukazovatele vykázali však pomerne malú podporu MRK a tiež malé zastúpenie podporených žien (P0527 – 13,2 % v ciele 6.1.1 Rast počtu rómskych domácností s prístupom k zlepšeným podmienkam bývania a 8,1 % v ciele 6.1.3 Zlepšiť prístup ľudí z MRK k sociálnej infraštruktúre). MU P0716 v ciele 6.1.2 Zlepšiť prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, vykázal o niečo lepší výsledok v podpore žien – 34,2 %).

Hodnotitelia nezistili ďalšie MU, ktoré by sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 39: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
Počet osôb MRK s prístupom k pitnej vode v dôsledku realizácie projektu	osoby	P0156
Počet obyvateľov MRK, ktorým sa zlepšili podmienky bývania prostredníctvom vybudovania stojísk	osoby	P0263
Počet vytvorených pracovných miest cielene pre MRK prostredníctvom uplatnenia sociálneho aspektu vo verejných obstarávaniach	pracovné miesto	P0527
Počet detí z MRK, ktoré navštevujú podporenú školskú infraštruktúru materských škôl	osoby	P0716
Počet obyvateľov MRK, ktorým sa zlepšili podmienky bývania prostredníctvom vybudovania zberného dvora	osoby	P0883
Počet obyvateľov MRK, ktorým sa zlepšili podmienky bývania prostredníctvom sanácie nelegálnych skládok	osoby	P0884

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 40: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0156		P0263		P0527		P0716		P0883		P0884	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
6.1.1 Rast počtu rómskych domácností s prístupom k zlepšeným podmienkam bývania	18,38 %	2,94 %	23,77 %	19,85 %	40,93 %	40,93 %	0,00 %	0,00 %	15,69 %	8,58 %	17,16 %	10,78 %
6.1.1 Rast počtu rómskych domácností s prístupom k zlepšeným podmienkam bývania; 6.2.1 Zvýšiť mieru zamestnanosti MRK v subjektoch sociálnej ekonomiky v územiach s prítomnosťou MRK	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
6.1.2 Zlepšiť prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	92,50 %	67,50 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
6.1.3 Zlepšiť prístup ľudí z MRK k sociálnej infraštruktúre	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	97,20 %	96,50 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 41: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0156		P0263		P0527		P0716		P0883		P0884	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
6.1.1 Rast počtu rómskych domácností s prístupom k zlepšeným podmienkam bývania	79 160 164,71	408	12433	1451	28371	6115	250	33	0	0	14644	1799	35690	1090
6.1.1 Rast počtu rómskych domácností s prístupom k zlepšeným podmienkam bývania; 6.2.1 Zvýšiť mieru zamestnanosti MRK v subjektoch sociálnej ekonomiky v územiach s prítomnosťou MRK	11 535 515,75	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6.1.2 Zlepšiť prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve	85 082 458,08	200	0	0	0	0	0	0	1300	445	0	0	0	0
6.1.3 Zlepšiť prístup ľudí z MRK k sociálnej infraštruktúre	30 150 319,70	143	0	0	0	0	221	18	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	205 928 458,23	752	12433	1451	28371	6115	471	51	1300	445	14644	1799	35690	1090

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 7

PO 7 poskytuje technickú pomoc pri administratívnom zabezpečení OP ĽZ, hlavne PO1 – 6. V tejto PO bolo použitých 5 ukazovateľov pre sledovanie HP RMŽ v rámci zabezpečenia administratívnych kapacít pre riadenie, kontrolu a audit OP ĽZ. Pritom pri implementácii cieľa 7.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie tieto ukazovatele boli využité vo vysokej miere, 50 – 100 % projektov. V ciele 7.1 boli viac využité ukazovatele P0242 a P0542 (tabuľka č. 42). V sledovaní ukazovateľa P0242 sa zistilo, že podporu získalo 95 žien z celkového počtu 142 administratívnych pracovníkov, čo je 66,9 %. Ukazovateľ P0542 vykázal 572 podporených žien z celkového počtu 883,4 administratívnych pracovníkov, t. j. 64,7 %. Ak vezmeme do úvahy, že verejná správa zamestnáva 67 % žien (údaj je uvedený v časti OP EVS, kde je uvedená aj referencia k tomuto zisteniu²⁶), tak podpora bola v súlade s HP RMŽ.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP ĽZ sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 42: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
Počet AK vybavených materiálno-technickým vybavením z TP	počet	P0132
Počet odídených administratívnych kapacít RO/SORO	počet	P0242
Počet prijatých administratívnych kapacít RO/SORO	počet	P0356
Priemerný počet AK RO/SORO refundovaných z prostriedkov TP	počet	P0542
Počet zamestnancov RO/SORO zapojených do vzdelávacích aktivít	počet	P0543

Zdroj: ITMS, 2022

²⁶ <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/zamestnanost-mzdy-vo-verejnej-sprave/>

Tabuľka 43: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0132		P0242		P0356		P0542		P0543	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
7.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu	38,46 %	38,46 %	61,54 %	61,54 %	46,15 %	46,15 %	61,54 %	61,54 %	38,46 %	38,46 %
7.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu; 7.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie	100,00 %	100,00 %	75,00 %	75,00 %	75,00 %	75,00 %	100,00 %	100,00 %	50,00 %	50,00 %
7.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 44: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	Počet proj.	P0132		P0242		P0356		P0542		P0543	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
7.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu	29 636 659,19	13	582	406,3	142	95	214	135	883,4	572	300	215
7.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu; 7.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie	63 934 846,17	4	680	496	269	198	292	201	641	475	418	301
7.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie	2 440 064,44	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	96 011 569,80	22	1262	902,3	411	293	506	336	1524	1047	718	516

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 8

PO 8 podporuje obnovu po kríze spojenej s pandemiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov a prípravu zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva v rámci OP ĽZ. V tejto PO sa využilo 5 MU pri meraní uplatňovania princípov rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia (iba MRK). Avšak jeden MU, P0886, napokon nebol použitý (išlo práve o ukazovateľ merajúci HP ND) ani v jednej žiadosti, ďalšie dva, PCV31 a PCVR1, boli použité len minimálne. Tie ukazovatele, ktoré boli pomerne často využité, P0274 a P0966, vykázali vysoké zastúpenie podporených žien (P0274 – 77,4 % a P0966 – 96,6 %).

Hodnotitelia nezistili ďalšie MU (okrem P0886), ktoré by v OP ĽZ sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 45: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
Počet osôb, ktoré využili nové, inovatívne služby alebo opatrenia na vykonávanie služieb sociálneho začlenenia	počet	P0274
Počet zamestnancov z MRK poskytujúcich asistenčné služby	osoby	P0886
Počet zamestnancov poskytujúcich sociálne alebo asistenčné služby	počet	P0966
Počet účastníkov, ktorým bola poskytnutá podpora v rámci boja s pandemiou COVID-19 alebo v rámci zmierňovania jej následkov	osoby	PCV31
Počet účastníkov, ktorí si udržali pracovné miesta šesť mesiacov po ukončení pomoci	osoby	PCVR1

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 46: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0274		P0886		P0966		PCV31		PCVR1	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
8.1.1 Podpora obnovy po kríze spojenjej s pandémiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva	60,72 %	60,72 %	0,00 %	0,00 %	60,72 %	60,72 %	0,72 %	0,72 %	0,54 %	0,54 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 47: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	Počet proj.	P0274		P0886		P0966		PCV31		PCVR1	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
8.1.1 Podpora obnovy po kríze spojenjej s pandémiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva	274 445 116,44	555	4576	3540	0	0	2963	2842	94102	54405	53947	21786

Zdroj: ITMS, 2022

Prioritná os 9 – Technická pomoc k REACT-EÚ

PO 9 poskytuje technickú pomoc pri administratívnom zabezpečení OP ĽZ, hlavne PO 8 REACT-EÚ. V tejto osi bol použitý len jeden ukazovateľ pre sledovanie HP RMŽ, a to v 50 % projektov. V tomto sledovaní sa zistilo, že podporu získalo 82 žien z celkového počtu 120 administratívnych pracovníkov, čo je 68,3 %. Ak vezmeme do úvahy, že verejná správa zamestnáva 67 % žien (údaj je uvedený v časti OP EVS, kde je uvedená aj referencia k tomuto zisteniu), tak podpora bola v súlade s HD RMŽ.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP ĽZ sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Zistené skutočnosti sú prezentované v tabuľkách nižšie.

Tabuľka 48: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Merateľný ukazovateľ	Merná jednotka MU	Kód MU
Priemerný počet AK RO/SORO refundovaných z prostriedkov TP	počet	P0542

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 49: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP ĽZ založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0542	
	spolu	ženy
9.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu a zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie	50,00 %	50,00 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 50: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP ĽZ

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	Počet proj.	P0542	
			spolu	ženy
9.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu a zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie	12 027 130,47	2	120	82

Zdroj: ITMS, 2022

Záver

OP ĽZ je z pohľadu sledovaných HP RMŽ a ND najlepšie prepracovaný program. V jeho architektúre sú viaceré PO zamerané na cieľové skupiny oboch sledovaných HP, napríklad PO2 je určená na podporu zamestnanosti mladých ľudí od 15 do 29, rokov, PO3 sa zase orientuje na uchádzačov o zamestnanie, s osobitným zreteľom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (dlhodobo nezamestnaní, zdravotne postihnutí, starší a nízko-kvalifikovaní) a ich uplatnenie na trhu práce, PO4 sa orientuje prioritne na začlenenie osôb vylúčených kvôli ich sociálnemu postaveniu a PO5 a 6 zase podporuje integráciu MRK a tiež technické vybavenie obcí s týmito komunitami. PO7 a 9 sú osi technickej pomoci, pritom PO9 dopĺňa len PO8, ktorá je realizovaná prostredníctvom REACT-EÚ, ktorý podporuje obnovu po kríze spojenej s pandémiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov a prípravu zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva. Obe PO technickej pomoci sú

zamerané na budovanie administratívnych kapacít a informovanie o programe a z tohto uhla pohľadu sa tiež nazeralo aj na uplatňovanie sledovaných HP v rámci existujúcich kapacít autorít OP ĽZ.

V rámci jednotlivých PO programu sa okrem vyššie spomínaných výberových kritérií využívalo množstvo MU, avšak nie všetky v takom množstve projektov v rámci jednotlivých ŠC, aby hodnotitelia vedeli vyvodiť jednoznačné závery pre uplatňovanie sledovaných HP. V každej PO bola situácia z tohto pohľadu iná. Nižšie je uvedený sumár z pohľadu zabezpečenia sledovania HP RMŽ a ND podľa jednotlivých PO a tiež výsledky pozorovaní, v prípade že použitie ukazovateľov takéto pozorovanie umožnilo.

V PO1 – sa použili vo väčšej miere pri sledovaní špecifického cieľa 1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov ukazovatele na podporu inklúzie a pri sledovaní špecifického cieľa 1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť ČŽV s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie ukazovatele na podporu nízko-kvalifikovaných²⁷.

PO2 – ako už bolo uvedené vyššie, táto os bola zameraná na zamestnávanie mladých od 15 do 29 rokov veku. Všetky MU sú zamerané na túto vekovú hranicu a v niektorých prípadoch sú tiež na získanie kvalifikácie. Všetky tieto ukazovatele boli použité pri sledovaní ŠC 2.1, avšak len 3 z celkového počtu 13 v nadpolovičnej väčšine projektov. Vo všetkých prípadoch tieto tri ukazovatele potvrdili, že ženy boli viac podporované ako muži.

PO3 – bola zameraná na zamestnávanie hlavne znevýhodnených skupín ako boli dlhodobo nezamestnaní, nízko-kvalifikovaní, zdravotne postihnutí a starší UoZ, ale tiež na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami a zosúladienie rodinného a pracovného života. Opäť, ako u predchádzajúcich dvoch osí, aj tu však bolo využitie MU nerovnomerné. Použili sa vlastne vo väčšej miere len v rámci IP 1, ktorá podporuje prístup znevýhodnených UoZ na trh práce. Výsledky ukázali, že v prvom ŠC – zvyšovanie zamestnanosti, zamestnateľnosti znevýhodnených UoZ IP 1 boli vo väčšine prípadov podporené ženy, v druhom ŠC – zlepšenie prístupu na trh práce a zvýšenie mobility, to boli viac muži.

PO4 – PO4 podporuje aktívne začlenenie, a to aj s cieľom podporovať rovnaké príležitosti a aktívnu účasť a zlepšenie zamestnateľnosti a zlepšenie prístupu k cenovo prístupným, trvalo udržateľným a kvalitným službám. Z 5 MU sa použil v preukaznej miere v cieľi 4.1.1 iba jeden, a to P0274 – Počet osôb, ktoré využili nové, inovatívne služby alebo opatrenia na vykonávanie služieb sociálneho začlenenia využil v 91,67 % projektov, v ktorých bolo podporených 60 % žien. Ostatné ukazovatele boli pri sledovaní HP RMŽ minimálne využité.

PO5 – podporuje integráciu MRK. V tejto osi sa využil najväčší počet MU pri meraní uplatňovania princípov rovnosti medzi mužmi a ženami a nediskriminácia – celkovo 37, z toho bolo 24 priamo zameraných na MRK. Tieto však boli opäť ako vo väčšine PO využité len minimálne, okrem dvoch v prípade cieľa 5.1.1 – zvýšenie vzdelanostnej úrovne, kedy boli podporené hlavne ženy a ďalších dvoch v prípade cieľa 5.1.2 – zvýšenie finančnej gramotnosti, zamestnateľnosti a zamestnanosti MRK, kedy boli ženy, naopak, podporené len minimálne.

PO6 – podporuje technickú vybavenosť v obciach s prítomnosťou MRK. V tejto osi sa využilo 6 MU pri meraní uplatňovania princípov nediskriminácia (iba MRK), ktoré sa tiež využili pri sledovaní rovnosti medzi mužmi a ženami. Len dva ukazovatele boli použité vo väčšej miere, ostatné preukazne v menšej miere. Oba často využívané ukazovatele vykázali však pomerne malú podporu

²⁷ MU na úrovni programu, ako aj projektovej úrovne boli definované zo strany MŠVVaŠ SR ako SO pre PO 1 Vzdelávanie a to s cieľom sledovať obsahovú náplň intervencie a plnenie výsledkov definovaných v rámci jednotlivých ŠC. Relevancia MU k monitorovaniu HP RMŽaND bola zadefinovaná až následne zo strany gestora HP. Vo vzťahu k podpore vzdelávania žiakov v oblasti regionálneho školstva je podiel podporených žien a mužov zároveň podmienený rodovým členením v danom populačnom ročníku, v prípade OVP napríklad aj skladbou prijímateľov (typy SOŠ) a pod.

MRK a tiež malé zastúpenie podporených žien v ciele 6.1.1 Rast počtu rómskych domácností s prístupom k zlepšeným podmienkam bývania. V ciele 6.1.2 Zlepšiť prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve ukazovateľ vykázal o niečo lepší výsledok v podpore žien.

PO7 – podporoval technickú pomoc pre program a PO9 pre PO REACT-EÚ. U oboch PO ukázali tie ukazovatele, ktoré boli využité pre väčšiu podporu žien, čo však zrejme súvisí aj s ich väčším zastúpením v administratívne programov.

PO8 – podporuje obnovu po kríze spojennej s pandémiou COVID-19, vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva. Z 5 MU boli napokon preukazne využité len dva a tie ukázali vyššiu podporu žien.

Operačný program Integrovaná infraštruktúra

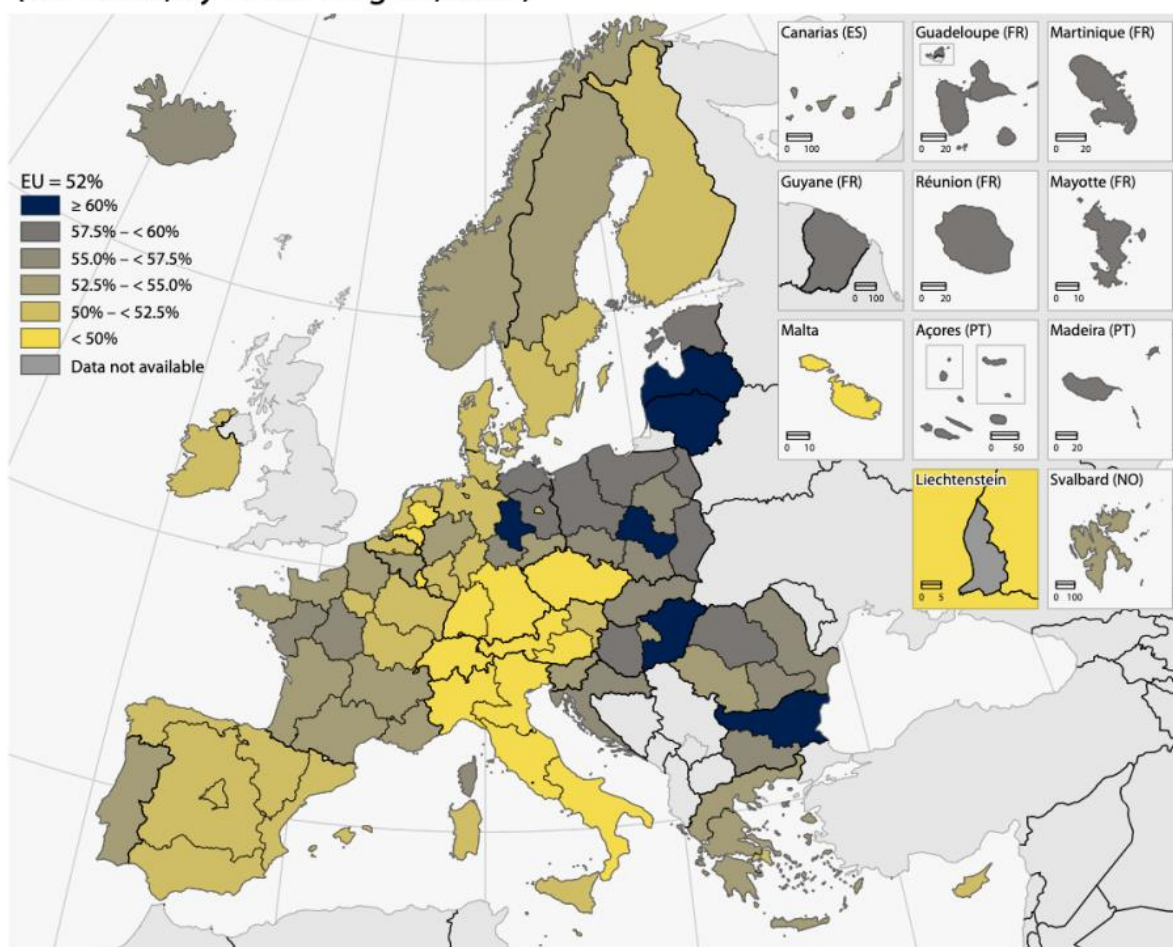
Kontext

OPII SR pre roky 2014 – 2020 je program financovaný kombináciou Kohézneho fondu (KF) a Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR). Program podporuje aktivity súvisiace s verejnými statkami, ktoré sú užitočné pre celú populáciu, bez ohľadu na pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, etnicitu alebo zamestnanecký pomer.

Program tiež podporuje aktivity vedy a výskumu vo viacerých cieľoch. Informácie o podiele žien pracujúcich vo vede a výskume poskytuje Eurostat (obrázok č.2)

Obrázok 2: Zastúpenie žien vo vede a technológiách v členských krajinách EÚ²⁸

Women in science and technology (% of total, by NUTS 1 region, 2021)



Regional data for Czechia, Denmark, Estonia, Ireland, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Slovenia, Slovakia, Iceland, Norway, and Switzerland: single regions at this level of detail.

Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat
Cartography: Eurostat – IMAGE, 05/2022

ec.europa.eu/eurostat

Zdroj: Eurostat, 2021

²⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Human_resources_in_science_and_technology

Z obrázku je jasne vidieť, že SR patrí medzi krajiny s vyšším podielom žien zamestnaných vo vede a technológiách, od 55 – 57,5 %.

Prijímateľmi podpory v rámci programu sú viaceré cieľové skupiny zo sektoru štátnej a verejnej správy, ale aj nimi založených podnikateľských subjektov, či neziskového sektora, prípadne aj súkromné organizácie, ktoré podnikajú v oblasti životného prostredia. Ich prehľad je v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 51: Užívatelia OPII SR

Sektor	Cieľová skupina
Štátny	<ul style="list-style-type: none"> ústredné orgány štátnej správy a ďalšie subjekty, ktoré svojou činnosťou prispievajú k implementácii a napĺňaniu cieľov OPII Ministerstvo dopravy a výstavby SR
Verejný	<ul style="list-style-type: none"> Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR) hlavné mesto SR Bratislava mesto Košice mesto Prešov mesto Žilina mesto Banská Bystrica Pro-Danubia – Združenie obcí pre miestnu dopravu po Dunaji Dopravný úrad Slovenská správa ciest rozpočtová organizácia, príspevková organizácia, štátny podnik Vyššie územné celky a nimi zriadené PO alebo NO Centrum vedecko technických informácií (CVTI) Organizácie VaV štátny sektor VaV sektor verejných výskumných inštitúcií⁷⁸ sektor VŠ Verejnoprávne inštitúcie zriadené zo zákona Slovak Business Agency
Neziskový	<ul style="list-style-type: none"> NO založené VÚC združenie podľa zákona č. 83/1990 Z. z., záujmové združenie právnických osôb podľa zákona č. 40/1964 zb., združenie obcí podľa zákona č. 369/1990 Zb., neziskový sektor VaV
Súkromný	<ul style="list-style-type: none"> Železničná spoločnosť Slovensko (ZSSK) Národná diaľničná spoločnosť, a. s. Dopravný podnik Bratislava, a. s. Dopravný podnik mesta Košice, a. s. Dopravný podnik mesta Prešov, a. s. Dopravný podnik mesta Žiliny s. r. o. Verejné prístavy, a. s. Sociálna a zdravotné poisťovne, fyzické alebo právnické osoby oprávnené na podnikanie spĺňajúce definíciu MSP

Zdroj: OPII SR

Očakávané výsledky zapojenia KF a EFRR podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku OPII SR boli očakávané výsledky tak ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu ku KF a k EFRR hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke č. 52. Ako je vidieť z tabuľky vyššie, OPII má podľa PD prispieť k trom z piatich národných priorít. Z očakávaných výsledkov sa nedá veľmi dobre vyčítať, ako má OPII prispieť k dodržiavaniu HP.

Tabuľka 52: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície KF a EFRR)
Podnikateľské prostredie priaznivé pre inovácie	1. Posilnenie výskumu, technologického rozvoja a inovácií	<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dobudovanie infraštruktúry VVaI efektívne využívanej akademickým, súkromným a neziskovým sektorom; ▪ posilňovanie excelentnosti výskumu; ▪ zvýšenie podielu zmluvného výskumu, aplikovaného výskumu, vývoja a vedecko-technických služieb; ▪ zlepšenie ochrany a využívania duševného vlastníctva a zvýšenie počtu patentových prihlášok; ▪ nárast publikačnej činnosti; ▪ optimalizácia a výkonnostne orientované procesy podpory VVaI; ▪ zvýšenie súkromných investícií výdavkov do akademickej vedy a výskumu prostredníctvom vytvárania partnerstiev medzi inštitúciami VaV a priemyslom; ▪ zvýšenie spolupráce a výmeny poznatkov s VaV inštitúciami v rámci ERA a európskych programov a iniciatív v oblasti VaI (napr. Horizont 2020); ▪ zvýšenie VaI aktivít v oblasti energetiky²⁹; ▪ zvýšenie VaI aktivít v životnom prostredí a uľahčenie rozvoja nových inovatívnych technológií (eko-inovácie) s cieľom zvýšenia efektívneho využívania zdrojov; ▪ zvýšenie počtu spolupracujúcich podnikov v dodávateľskom reťazci prostredníctvom vytvárania sietí, klastrov a inovačných centier, vrátane spolupráce MSP s veľkými podnikmi; ▪ zvýšenie konkurencieschopnosti súkromného sektora v oblasti inovácií v medzinárodnom priestore, aj formou technologických upgradov; ▪ zvýšenie udržateľných pracovných príležitostí pre tvorivých, zručných a vzdelaných ľudí vo VaI; ▪ zvýšenie medzinárodnej mobility slovenských pracovníkov VaV a absolventov vysokých škôl.
	2: Zlepšenie prístupu k informáciám a IKT a zlepšenie ich využívania a kvality	<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti služieb e-Governmentu pre podnikateľov; ▪ zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti služieb e-Governmentu pre občanov; ▪ zvýšenie celkovej dostupnosti dát verejnej správy vo forme otvorených dát a podpora princípov otvoreného riadenia; ▪ zvýšenie inovačnej kapacity podnikateľov v DE; ▪ zlepšenie digitálnych zručností a inklúzie znevýhodnených jednotlivcov do digitálneho trhu; ▪ umožnenie modernizácie, racionalizácie a rozvoj analytických kapacít verejnej správy prostredníctvom IKT; ▪ zvýšenie racionalizácie prevádzky informačných systémov pomocou e-Government cloudu; ▪ zvýšenie kybernetickej bezpečnosti v spoločnosti; ▪ zvýšenie pokrytia širokopásmovým internetom v bielych a šedých miestach, vrátane vidieckych oblastí s pripojením nad 30 Mbit/s do roku 2020.
	3: Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP, sektora poľnohospodárstva (v	<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie podielu MSP v oblasti inovácií na trhu; ▪ zvýšenie dostupnosti MSP k financiam/rizikovému kapitálu; ▪ zvýšenie miery prežitia MSP;

²⁹ Zvýšenie počtu nových, inovatívnych technológií OZE/nízkouhlíkových technológií

	<p>prípade Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka (EPFRV)) a sektora rybníctva a akvakultúry</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie počtu podnikov nad 10 zamestnancov; ▪ zvýšenie motivácie MSP investovať do rozvojového potenciálu s cieľom zvýšenia konkurencieschopnosti na globálnom trhu; ▪ tvorba nových pracovných miest pre kvalifikovanú pracovnú silu; ▪ zvýšenie podielu MSP na zahraničnej obchodnej výmene.
<p>Infraštruktúra pre hospodársky rast a zamestnanosť</p>	<p>7: Podpora udržateľnej dopravy a odstraňovanie prekážok v kľúčových sieťových infraštruktúrach</p>	<p>Investície KF</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie kvality dopravného spojenia a homogenizácie pan-európskych koridorov (TEN-T), vrátane zvýšenia bezpečnosti, spoľahlivosti, environmentálnej a finančnej efektívnosti; ▪ zvýšenie podielu železničnej a vodnej dopravy na výkonoch nákladnej a osobnej dopravy; ▪ zvýšenie ekologickosti a energetickej efektívnosti dopravného systému SR; ▪ podpora udržateľnej mestskej mobility; ▪ dobudovanie úsekov diaľnic a rýchlostných ciest, modernizácia a rekonštrukcia železničných tratí európskeho významu s prepojením na susedné štáty; ▪ zvýšenie bezpečnosti cestnej dopravy; ▪ podpora rozvoja služieb a aplikácií inteligentných dopravných systémov pre cestnú dopravu s možnosťou prepojenia na iné druhy dopravy. <p>Investície KF</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie kvality dopravného spojenia medzi regiónmi prostredníctvom investícií do železničnej a cestnej infraštruktúry, vrátane bezpečnosti a plynulosti dopravy na cestách I. triedy; ▪ zlepšenie dostupnosti TEN-T siete a centier hospodárskeho významu modernizáciou, v odôvodnených prípadoch výstavbou, vybraných regionálnych ciest, t. j. ciest II. a III. triedy za účelom zvýšenia sociálnej a ekonomickej súdržnosti regiónov; ▪ zvýšenie ekologickosti a energetickej efektívnosti dopravného systému SR;

Zdroj: Partnerská dohoda, návrh 2021

Štruktúra OPII z pohľadu HP

OPII definuje svoj príspevok k **zabezpečeniu HP** v samostatnej kapitole č. 11, a to nasledovne:

- Za účelom predchádzania diskriminácie a podpory rovnosti príležitostí sa vyššie uvedené HP budú uplatňovať aj v rámci OPII, a to prostredníctvom zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít cielených na podporu znevýhodnených skupín.
- Uplatňovanie HP v podmienkach OPII spočíva najmä v zabezpečení podmienok prístupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a schopnosťou orientácie.
- Hlavným cieľom HP RMŽ je zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v jednotlivých odvetviach hospodárstva.
- Stratégiou rozvoja dopravnej infraštruktúry, podporou trvalo udržateľnej mestskej mobility a informačnej spoločnosti nie sú dotknuté zásady rovnakého zaobchádzania, ani rovnosti medzi mužmi a ženami. Naopak, všetky výsledky realizácie projektov OPII sú určené pre širokú verejnosť a sú nediskriminačného charakteru. Aktivity pri implementácii projektov budú zabezpečované v súlade s legislatívou ES v oblasti dodržiavania pravidiel rovnosti príležitostí.
- Popis aktivít zameraných na zavádzanie dočasných vyrovnávacích opatrení, dodržiavanie zásad nediskriminácie a podpory prístupnosti a zásad rovnosti medzi mužmi a ženami, ako aj výsledný dokument z procesu posudzovania (v prípade prístupnosti) alebo vyjadrenie

príslušného orgánu o tom, že navrhovaná činnosť, resp. zmena navrhovanej činnosti, dodržiava princíp prístupnosti, budú povinnou prílohou žiadosti o finančný príspevok.

- Pre účinné uplatňovanie HP ND a prístupnosť bude v hodnotiacom a výberovom procese žiadostí o finančný príspevok stanovené diskvalifikačné kritérium v rámci PO OPII. Zároveň bude povinnou prílohou o príspevok z EŠIF aj povolenie v prípadoch činností, na ktoré sa povinnosť jeho vydania vzťahuje.

Rozpočet operačného programu Integrovaná infraštruktúra

Dňa 13. decembra 2019 rozhodla EK rozhodla o zlučení OP Integrovaná infraštruktúra s Operačným programom Výskum a inovácie v rámci programového obdobia 2014 – 2020 pod spoločným názvom Integrovaná infraštruktúra.

Tabuľka 53: Pôvodný rozpočet Operačného programu Výskum a inovácie bol nasledovný:

Celkový rozpočet	3 707 210 258,0
Európsky fond regionálneho rozvoja	2 266 776 537,0
Štátny rozpočet	1 440 433 721,0

Zdroj: OP VaV SR

Tabuľka 54: Pôvodný rozpočet Operačného programu Integrovaná infraštruktúra bol nasledovný:

Celkový rozpočet	4 666 641 621,0
Kohézny fond	2 307 139 166,0
Európsky fond regionálneho rozvoja	1 659 506 207,0
Štátny rozpočet	699 996 248,0

Zdroj: OPII SR

Celkový rozpočet OPII SR v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie (verzia 10.0³⁰).

Tabuľka 55: Rozpočet OPII SR

Celkový rozpočet	7 891 983 168
Kohézny fond	2 267 139 166
Európsky fond regionálneho rozvoja	3 742 798 445
Štátny rozpočet	1 882 045 557,0

Zdroj: OPII SR

Štruktúra programu je budovaná okolo 11 PO, ktoré sú doplnené dvoma PO Technickej pomoci. Z toho prvých sedem pokrýva investície do infraštruktúry železničnej, cestnej a vodnej dopravy, hlavne do zlepšenia technických podmienok, zvýšenia atraktivity a kvality služieb alebo do odstránenia úzkych miest v infraštruktúre v tejto doprave, a tiež do verejnej osobnej dopravy a informačnej spoločnosti. Ďalšie priority sú venované podpore vedy, výskumu a inováciám, a tiež posilneniu malého a stredného podnikania. PO sú ďalej rozdelené na IP, ktoré sú zamerané na rôzne oblasti infraštruktúry a služieb pre obyvateľstvo, prípadne podporu rozvoja zamestnanosti.

³⁰ <https://www.opii.gov.sk/strategicke-dokumenty/op-integrovana-infrastruktura>

Významnú úlohu pri zabezpečovaní HP majú v OPII výberové kritériá pre podporené projekty. Tieto sú špecifikované len v rámci niektorých PO, a to:

Pre PO7: Informačná spoločnosť

- vyzvanie/výzva v súlade s princípmi transparentnosti, nediskriminácie a rovnakého prístupu;

Pre PO11 a 12: Posilnenie konkurencieschopnosti MSP

- pri využívaní nenávratných foriem pomoci podporené môžu byť investície do malých zariadení, ktoré predstavujú prostriedok diverzifikácie a uvoľnenia ekonomického potenciálu zaostávajúcich regiónov, najmä vidieckych oblastí;
- zvýhodnené budú projekty žiadateľov, ktorých vlastníkami sú osoby zo skupiny znevýhodnených skupín;

V programe nie je viac špecifikovaných kritérií, ale pri výbere projektov vo vyzvaniach NP sa zberajú údaje prostredníctvom MU vo vzťahu k HP, napríklad³¹:

Vyzvanie v NP „Podpora internacionalizácie MSP“:

- Počet dlhodobo nezamestnaných, ktorí dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb so ZP, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb nad 50 rokov veku, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb mladších ako 29 rokov veku, ktoré dostali nefinančnú podporu

Pre NP „Zvýšenie inovačnej výkonnosti slovenskej ekonomiky“ sa zberajú údaje pre nasledovné MU súvisiace s HP:

- Počet dlhodobo nezamestnaných, ktorí dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb mladších ako 29 rokov veku, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb nad 50 rokov veku, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb so ZP, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet žien, ktoré dostali nefinančnú podporu³²

Implementácia OPII z pohľadu HP

Programové authority sledujú pri implementácii programu nasledovné ukazovatele, ktoré súvisia so sledovaním HP RMŽ a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

Tabuľka 56: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Názov merného ukazovateľa	Merná jednotka MU	Kód MU
Nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch	FTE	P0091
Počet administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci	FTE	P0130
Počet administratívnych kapacít vybavených materiálno-technickým vybavením z TP	počet	P0131

³¹ <https://www.economy.gov.sk/eu-a-fondy/eurofondy/programove-obdobie-2014-2020-operacny-program-vyskum-a-inovacie/vyzvy-operacneho-programu-vyskum-a-inovacie/narodne-projekty>

³² Rovnaké ukazovatele je možné nájsť aj v iných vyzvaniach OPII

Počet navrátiacich slovenských výskumníkov zo zahraničia	počet	P0196
Počet nových výskumných pracovníkov v podporovaných subjektoch/podnikoch	FTE	P0231
Počet výskumných pracovníkov pracujúcich v zrekonštruovaných zariadeniach výskumnej infraštruktúry	FTE	P0514
Počet výskumných pracovníkov pracujúcich vo vybudovaných zariadeniach výskumnej infraštruktúry	FTE	P0763
Počet vedeckých pracovníkov, pracovníčok využívajúcich infraštruktúru a súvisiace služby pri riešení medzinárodných projektov/úloh	počet	P0860
Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín	FTE	P0869
Počet študentov/výskumných pracovníkov mladších ako 35 rokov veku zapojených do výskumných aktivít projektu	počet	P0909
Počet existujúcich výskumných pracovníkov pracujúcich na VaV aktivitách projektu	FTE	P0910

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje celkový počet podporených osôb a z toho počet žien a mužov. Ako je zrejmé, jeden ukazovateľ sleduje priamo v názve počet žien, jeden je priamo zameraný na mladých ľudí.

V nasledujúcich častiach je prezentované využitie MU pri jednotlivých projektoch v % (t. j. v koľkých žiadostiach boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí a prezentované hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov, ak boli použité v rámci ŠC do konca marca 2022.

Tabuľka 57: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OPII pri plnení jednotlivých špecifických cieľov sledovaných na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0091		P0130		P0131		P0196		P0231		P0514		P0673		P0763		P0869		P0909		P0910	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšenie výkonnosti systému VaV prostredníctvom horizontálnej podpory technologického transferu a IKT	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	25 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.1.2 Zvýšenie účasti SR v projektoch medzinárodnej spolupráce	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	12 %	12 %	65 %	65 %	6 %	6 %	6 %	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	29 %	29 %
1.1.3 Zvýšenie výskumnej aktivity prostredníctvom zlepšenia koordinácie a konsolidácie VaV potenciálu výskumných inštitúcií	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	23 %	23 %	11 %	11 %	9 %	9 %	5 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	80 %	80 %
1.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom spolupráce výskumných inštitúcií a podnikateľskej sféry	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16 %	16 %	35 %	35 %	18 %	18 %	4 %	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.2.2 Rast výskumno-vývojových a inovačných kapacít v priemysle a službách	38 %	38 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %	10 %	0 %	0 %	0 %	0 %
2.1.1 Zvýšenie výskumnej aktivity Bratislavského kraja prostredníctvom revitalizácie a posilnenia výskumno-vzdelávacích, inovačných a podnikateľských kapacít výskumných inštitúcií v Bratislave	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	29 %	29 %	71 %	71 %	14 %	14 %	14 %	14 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	14 %	14 %
2.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom budovania výskumno-vývojových centier v Bratislave	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %
2.2.2 Rast výskumno-vývojových a inovačných kapacít v priemysle a službách v Bratislavskom kraji	14 %	14 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	18 %	18 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	7 %	7 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP	88 %	88 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	57 %	57 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja	56 %	56 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	37 %	37 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.1.1 Nárast podielu ziskových MSP v Bratislavskom kraji	32 %	32 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	14 %	14 %	0 %	0 %	0 %	0 %
5.1.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu	0 %	0 %	48 %	48 %	18 %	18 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
5.1.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu; 5.1.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory posilnenia administratívnych kapacít prijímateľov v procese implementácie	0 %	0 %	33 %	33 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
8.1 Podpora efektívnej implementácie OP	0 %	0 %	22 %	22 %	8 %	8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedená tabuľka poskytuje prehľad využitia MU pre sledovanie HP RMŽ. Tabuľka zároveň poskytuje informáciu, v akom podiele projektov v rámci každého ŠC sa sledovanie uskutočnilo. Iba v prípade jedného ŠC – 2.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom budovania výskumno-vývojových centier v Bratislave, sa sledovalo 100 % projektov s využitím ukazovateľov P0196, P0231, P0514 a P0909. Nad 50 % projektov sa sledovalo ukazovateľmi:

- P0231 v prípade cieľa 1.1.2 Zvýšenie účasti SR v projektoch medzinárodnej spolupráce
- P0910 v prípade cieľov 1.1.3 Zvýšenie výskumnej aktivity prostredníctvom zlepšenia koordinácie a konsolidácie VaV potenciálu výskumných inštitúcií a 2.1.1 Zvýšenie výskumnej aktivity Bratislavského kraja prostredníctvom revitalizácie a posilnenia výskumno-vzdelávacích, inovačných a podnikateľských kapacít výskumných inštitúcií v Bratislave
- P0091 v prípade cieľov 3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP a 3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja
- P0869 v prípade cieľa 3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP

Ostatné ukazovatele sa využívali pre sledovanie HP RMŽ v menej ako 50 % projektov, a preto majú pozorovania len veľmi indikatívny charakter.

V tabuľke č. 58 nižšie sú prezentované skutočné namerané hodnoty prostredníctvom vyššie uvedených MU. V niektorých prípadoch, v ktorých sa ukazovatele sledovali, sa nenamerali žiadne údaje. Ako príklad slúži cieľ 2.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom budovania výskumno-vývojových centier v Bratislave, kde sa sledovali ukazovatele P0196, P0231, P0514 a P0909, a bola hodnota ukazovateľa 0. Rovnaká situácia bola s ukazovateľom P0231 v prípade cieľa 1.1.2 Zvýšenie účasti SR v projektoch medzinárodnej spolupráce. Údaje v tabuľke celkovo poukazujú na to, že aj v prípadoch, keď boli ukazovatele v žiadostiach nastavené, sa vo väčšine prípadov v konečnom dôsledku nevyužili.

Ukazovatele na sledovanie využitia podporenej infraštruktúry sa v OPII neuplatnili. Ukazovateľ P0091 Nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch sa použil v 87,77 % projektov cieľa 3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja a zistil, že z 570,44 FTE bolo 199,48 FTE ženy, t. j. 34,96 %. Ďalej sa použil pri sledovaní cieľa 3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP, a to v 56,18 % projektoch, kde zistil, že podpora bola pridelená 331,5 FTE, z čoho 135 FTE boli ženy, t. j. 40,7 %.

Dva ukazovatele sú orientované na administratívne kapacity programu, P0130 a P0131, sú však pomerne málo využívané, viac iba v prípade cieľa 5.1.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu, v 48,48 % projektov, kde zistili podporu 1471,96 FTE, z čoho bolo 938,27 FTE ženy, t. j. 63,7 %.

Zo sledovaných ukazovateľov sa dva týkali HP ND, a to:

- P0869 – Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín, ktorý sa využil pri sledovaní HP v celi 2.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom budovania výskumno-vývojových centier v Bratislave, avšak neposkytol žiadne údaje
- P0909 – Počet študentov/výskumných pracovníkov mladších ako 35 rokov veku zapojených do výskumných aktivít projektu, ktorý sa použil pri sledovaní HP ND vo viacerých cieľov, najviac cieľa – 3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP vo výške 56,52 % projektov a poskytol údaje o podpore 159 FTE, z toho 86 FTE boli ženy, teda 54,1 %.

Tabuľka 58: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OPII (označené žltou)

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0091		P0130		P0131		P0196		P0231		P0514		P0673		P0763		P0869		P0909		P0910	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1 Odstránenie kľúčových úzkych miest na železničnej infraštruktúre prostredníctvom modernizácie a rozvoja hlavných železničných tratí a uzlov dopravných významných z hľadiska medzinárodnej a vnútroštátnej dopravy	596 820 689,11	7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.1.1 Zvýšenie výkonnosti systému VaV prostredníctvom horizontálnej podpory technologického transferu a IKT	85 646 235,23	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.1.2 Zvýšenie účasti SR v projektoch medzinárodnej spolupráce	17 780 754,05	17	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.1.3 Zvýšenie výskumnej aktivity prostredníctvom zlepšenia koordinácie a konsolidácie VaV potenciálu výskumných inštitúcií	166 871 145,41	81	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,0	0,0	0,4	0,0	26,7	11,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	845,6	310,5
1.2 Zlepšenie technických podmienok pre prevádzku medzinárodnej železničnej dopravy prostredníctvom implementácie vybraných prvkov TSI na najdôležitejších tratiach pre medzinárodnú dopravu (TEN-T CORE)	10 859 772,43	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom spolupráce výskumných inštitúcií a podnikateľskej sféry	470 193 850,31	96	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	1,0	0,7	0,4	1,3	1,3	3,6	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.2.2 Rast výskumno-vývojových a inovačných kapacít v priemysle a službách	534 397 158,37	691	556,3	138,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,1	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	36,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.2.2 Rast výskumno-vývojových a inovačných kapacít v priemysle a službách; 2.2.2 Rast výskumno-vývojových a inovačných kapacít v priemysle a službách v Bratislavskom kraji	41 677 379,99	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.3 Zvýšenie atraktivity a kvality služieb železničnej verejnej osobnej dopravy prostredníctvom obnovy mobilných prostriedkov	375 820 267,71	8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.1 Odstránenie kľúčových úzkych miest na cestnej infraštruktúre TEN-T prostredníctvom výstavby nových úsekov diaľnic a rýchlostných ciest	1 288 959 887,66	15	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.1.1 Zvýšenie výskumnej aktivity Bratislavského kraja prostredníctvom revitalizácie a posilnenia výskumno-vzdelávacích, inovačných a podnikateľských kapacít výskumných inštitúcií v Bratislave	73 936 697,14	7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	161,0	38,0
2.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom budovania výskumno-vývojových centier v Bratislave	7 871 438,55	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0	5,0	0,0	0,0
2.2.2 Rast výskumno-vývojových a inovačných kapacít v priemysle a službách v Bratislavskom kraji	18 348 032,52	28	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Hodnotenie príspevku OP Ľudské zdroje k horizontálnym princípom Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia v kontexte implementácie všetkých operačných programov financovaných z EŠIF

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0091		P0130		P0131		P0196		P0231		P0514		P0673		P0763		P0869		P0909		P0910	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
3.1 Zvýšenie atraktivity verejnej osobnej dopravy prostredníctvom modernizácie a rekonštrukcie infraštruktúry pre IDS a mestskú dráhovú dopravu	182 872 593,36	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1 Zvýšenie atraktivity verejnej osobnej dopravy ...; 3.2 Zvýšenie atraktivity a prístupnosti verejnej osobnej dopravy prostredníctvom obnovy mobilných prostriedkov	598 765,08	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP	77 440 149,61	230	332	135	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	159	86	0	0	0	0
3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP; 3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja	412 578 564,19	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2 Zvýšenie atraktivity a prístupnosti verejnej osobnej dopravy prostredníctvom obnovy mobilných prostriedkov dráhovej MHD	201 200 088,42	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2.1 Nárast internacionalizácie MSP a využívania možností jednotného trhu EÚ	950 000,00	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2.1 Nárast internacionalizácie MSP a využívania možností jednotného trhu EÚ; 3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja	28 848 921,74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja	160 599 676,61	753	570	199	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	269	132	0	0	0	0
3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja; 4.1.1 Nárast podielu ziskových MSP v Bratislavskom kraji	32 885 462,90	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.1 Zlepšenie kvality služieb poskytovaných na dunajskej vodnej ceste	8 035 855,27	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.1.1 Nárast podielu ziskových MSP v Bratislavskom kraji	100 775 176,37	56	24	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	9	0	0	0	0
5.1 Odstránenie kľúčových úzkych miest na železničnej infraštruktúre ...	153 446 948,71	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu	69 693 715,40	33	0	0	1472	938	386	261	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu; 5.1.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory posilnenia administratívnych kapacít prijímateľov v procese implementácie	5 610 720,24	3	0	0	114	76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory posilnenia administratívnych kapacít prijímateľov v procese implementácie	5 676 655,83	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.2 Zlepšenie technických podmienok pre prevádzku medzinárodnej železničnej dopravy prostredníctvom implementácie vybraných prvkov TSI na najdôležitejších tratiach pre medzinárodnú dopravu	20 503 218,53	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.3 Zvýšenie atraktivity a kvality služieb železničnej verejnej osobnej dopravy prostredníctvom obnovy mobilných prostriedkov	80 504 147,70	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Hodnotenie príspevku OP Ľudské zdroje k horizontálnym princípom Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia v kontexte implementácie všetkých operačných programov financovaných z EŠIF

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0091		P0130		P0131		P0196		P0231		P0514		P0673		P0763		P0869		P0909		P0910	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
6.1 Odstránenie kľúčových úzkych miest na cestnej infraštruktúre TEN-T prostredníctvom výstavby nových úsekov rýchlostných ciest	298 106 818,43	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6.2 Zlepšenie bezpečnosti a dostupnosti cestnej infraštruktúry TEN-T a regionálnej mobility prostredníctvom výstavby a modernizácie ciest I. triedy	441 047 262,40	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.1 Zvýšenie pokrytia širokopásmovým internetom / NGN	12 887 917,98	506	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.2 Zvýšenie inovačnej kapacity najmä malých a stredných podnikateľov v digitálnej ekonomike	2 408 767,38	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.2 Zvýšenie inovačnej kapacity najmä malých a stredných podnikateľov v digitálnej ekonomike; 7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	3 360 999,13	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov	9 516 415,43	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov; 7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov	65 704 694,97	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov; 7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov; 7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát vo verejnej správe s dôrazom na otvorené údaje; 7.7	3 444 266,82	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov; 7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov; 7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát vo verejnej správe s dôrazom na otvorené údaje; 7.8	7 481 086,93	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov; 7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov; 7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	28 943 106,54	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov; 7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát vo verejnej správe s dôrazom na otvorené údaje; 7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	10 611 938,96	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov	41 094 603,38	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Hodnotenie príspevku OP Ľudské zdroje k horizontálnym princípom Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia v kontexte implementácie všetkých operačných programov financovaných z EŠIF

7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov; 7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát vo verejnej správe s dôrazom na otvorené údaje; 7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami; 7.8 Raci	2 605 043,01	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov; 7.6 Zlepšenie digitálnych zručností a inklúzie znevýhodnených jednotlivcov do digitálneho trhu	6 356 030,32	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov; 7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	10 297 479,72	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát vo verejnej správe s dôrazom na otvorené údaje	3 023 017,31	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát vo verejnej správe s dôrazom na otvorené údaje; 7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	61 443 368,80	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.6 Zlepšenie digitálnych zručností a inklúzie znevýhodnených jednotlivcov do digitálneho trhu	19 754 347,89	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	204 118 964,54	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.8 Racionalizácia prevádzky informačných systémov pomocou eGovernment cloudu	122 919 769,03	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.9 Zvýšenie kybernetickej bezpečnosti v spoločnosti	94 747 619,75	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8.1 Podpora efektívnej implementácie OP	63 098 449,73	36	0	0	375	187	106	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8.2 Zvýšenie povedomia verejnosti o podpore EÚ pre OP prostredníctvom zabezpečenia efektívnej komunikácie OP	20 455 546,26	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Zdroj: ITMS, 2022

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OPII sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Záver

S ohľadom na zameranie OPII v rámci podpory investícií do infraštruktúry železničnej, cestnej a vodnej dopravy, hlavne do zlepšenia technických podmienok, zvýšenia atraktivity a kvality služieb v doprave, a tiež do verejnej osobnej dopravy a informačnej spoločnosti, a tiež podpory vedy, výskumu a inovácií, a tiež posilnenia malého a stredného podnikania, sa očakáva, že podpora sa dostane populácii ako takej, bez rozdielu príslušnosti k pohlaviu, veku, zdravotného stavu a etnika. Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, nakoľko použité ukazovatele na sledovanie HP RMŽ a ND sú využité len v obmedzenej miere a z údajov nemožno usúdiť na vytvorenie rodovej vyváženosti pri použití prostriedkov programu vo VaV.

Ukazovatele na sledovanie využitia podporenej infraštruktúry sa v OPII neuplatnili. Ukazovateľ P0091 Nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch sa použil v 87,77 % projektov cieľa 3.3.1 Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP vo fáze rozvoja a zistil, že z 570,44 FTE bolo 199,48 FTE ženy, t. j. 34,96 %. Ďalej sa použil pri sledovaní cieľa 3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP, a to v 56,18 % projektov, kde zistil, že podpora bola pridelená 331,5 FTE, z toho 135 FTE boli ženy, t. j. 40,7 %.

Dva ukazovatele sú orientované na administratívne kapacity programu, P0130 a P0131, sú však pomerne málo využívané, viac iba v prípade cieľa 5.1.1 Podpora efektívnej implementácie operačného programu, v 48,48 % projektov, kde zistili podporu 1471,96 FTE, z toho bolo 938,27 FTE ženy, t. j. 63,7 %.

Zo sledovaných ukazovateľov sa dva týkali HP ND, a to:

P0869 – Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín, ktorý sa využil pri sledovaní HP v ciele 2.2.1 Zvýšenie súkromných investícií prostredníctvom budovania výskumno-vývojových centier v Bratislave, avšak neposkytol žiadne údaje.

P0909 – Počet študentov/výskumných pracovníkov mladších ako 35 rokov veku zapojených do výskumných aktivít projektu, ktorý sa použil pri sledovaní HP ND vo viacerých cieľov, najviac cieľa – 3.1.1 Nárast vzniku nových, konkurencieschopných MSP vo výške 56,52 % projektov a poskytol údaje o podpore 159 FTE, z toho 86 FTE boli ženy, teda 54,1 %.

V systéme nebolo možné získať viac údajov vo vzťahu k podpore znevýhodneným skupinám zdravotne postihnuté osoby, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.

Integrovaný regionálny operačný program

Kontext

IROP SR pre roky 2014 – 2020 je financovaný z EFRR, ďalej z Youth employment initiative (YEI) = Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých, a tiež z Fondu obnovy EÚ³³.

Aktivity IROP sa orientujú na podporu ekologickej dopravy, infraštruktúru verejných služieb v zdravotníctve, sociálnych službách, vzdelávaní, ďalej aktivity na podporu tvorby pracovných miest, ale aj aktivity ako je podpora využívania energií z obnoviteľných zdrojov a zvyšovanie energetickej efektívnosti bytových a verejných budov, a tiež zlepšenie zásobovania pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou a zlepšenie prírodného prostredia/prvkov zelenej infraštruktúry v intraviláne obcí. IROP tiež podporuje integrovaný rozvoj hlavne prostredníctvom miestneho rozvoja vedeného komunitou (CLLD). Viaceré vyššie uvedené témy sú zahrnuté aj v podpore IROP v rámci 7. PO REACT-EÚ.

Prijímateľmi podpory v rámci programu sú viaceré cieľové skupiny zo sektoru štátnej a verejnej správy, ale aj nimi založených podnikateľských subjektov, či neziskového sektora. Ich prehľad je uvedený v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 59: Cieľové skupiny IROP SR

Sektor	Cieľová skupina
Štátny	<ul style="list-style-type: none"> Ministerstvá ako Ministerstvo obrany a MIRRI ÚPSVaR
Verejný	<ul style="list-style-type: none"> Vyššie územné celky a nimi zriadené PO alebo NO, Hlavné mesto a Košice a nimi zriadené PO alebo NO, Krajské mestá Obce a združenia obcí Zriaďovatelia materských škôl, materské školy, zriaďovatelia základných škôl, základné školy, zriaďovatelia stredných odborných škôl, odborných učilíšť, stredné odborné školy, odborné učilišťa. Poskytovatelia zdravotnej starostlivosti v zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti Slovenská správa ciest, prevádzkovatelia/správcovia pozemných komunikácií (Národná diaľničná spoločnosť a. s.), Slovenská správa ciest, prípadne prevádzkovatelia/správcovia pozemných komunikácií vo verejnom sektore
Neziskový	<ul style="list-style-type: none"> NO založené VÚC Slovenský červený kríž Spoločenstvá vlastníkov bytov a nebytových priestorov, vlastníci bytov a nebytových priestorov v zastúpení správcom
Súkromný	<ul style="list-style-type: none"> Subjekty poskytujúce pravidelnú verejnú osobnú dopravu, a subjekty organizujúce integrované dopravné systémy Akreditované FO a PO zariadenia SPODaSK, PO založené VÚC PO založené obcami a ich združeniami OS záchranná služba, dopravná zdravotná služba, MSP v kultúre a podniky v kultúre, ktoré nespĺňajú definíciu MSP, FO - Slobodné povolania podľa § 3 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní, písmeno b) a d) Vlastníci verejných vodovodov a/alebo verejných kanalizácií podľa zákona o verejných vodovodoch a verejných kanalizáciách, právnické osoby oprávnené na podnikanie v oblasti verejných vodovodov a/alebo verejných kanalizácií vymedzené v zákone o verejných vodovodoch a verejných kanalizáciách Národná diaľničná spoločnosť a. s., prípadne prevádzkovatelia/správcovia pozemných komunikácií v súkromnom sektore

Zdroj: IROP SR, 2022

V prípade IROP ide o investície, ktoré sa týkajú verejných služieb alebo verejných statkov, a preto by mali mať v konečnom dôsledku dopad na celé obyvateľstvo, bez ohľadu na jeho príslušnosť k rodu,

³³ <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/recovery-fund-eu-delivers/>

veku, k menšine, alebo zdravotný stav. Treba však sledovať, či realizované investície nediskriminujú osoby so ZP, starších alebo inak znevýhodnených občanov, napr. prostredníctvom výberových kritérií a MU.

Vo vzťahu k HP RMŽ a ND je nutné tiež sledovať, ako sa princípy dodržiavajú vo vnútri verejnej správy pri realizácii projektov podporovaných z IROP. Tu však hodnotitelia nezistili žiadne údaje o štruktúre zamestnancov z pohľadu zastúpenia rodov, vekových kategórií, osôb so ZP, príslušníkov MRK, prípadne zamestnaných osôb, ktoré boli predtým dlhodobo nezamestnané. Možno iba použiť údaj už uvedený v časti OP EVS o zastúpení žien vo verejnej správe (67 %).

Očakávané výsledky zapojenia EFRR podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku IROP SR boli očakávané výsledky, tak ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu k EFRR a YEI hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke č. 60. Ako je vidieť z tabuľky vyššie, IROP má podľa PD prispieť k trom z piatich národných priorít. Z očakávaných výsledkov sa nedá veľmi dobre vyčítať, ako má IROP prispieť k dodržiavaniu HP RMŽ a ND.

Tabuľka 60: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície EFRR)
Infraštruktúra pre hospodársky rast a zamestnanosť	7: Podpora udržateľnej dopravy a odstraňovanie prekážok v kľúčových sieťových infraštruktúrach	<ul style="list-style-type: none"> zvýšenie kvality dopravného spojenia medzi regiónmi prostredníctvom investícií do železničnej a cestnej infraštruktúry, vrátane bezpečnosti a plynulosti dopravy na cestách I. triedy; zlepšenie dostupnosti TEN-T siete a centier hospodárskeho významu modernizáciou, v odôvodnených prípadoch výstavbou, vybraných regionálnych ciest, t. j. ciest II. a III. triedy za účelom zvýšenia sociálnej a ekonomickej súdržnosti regiónov; zvýšenie atraktivity verejnej osobnej dopravy, vrátane mestskej hromadnej dopravy a zníženie environmentálneho zaťaženia mestských oblastí.
	8: Podpora udržateľnosti a kvality zamestnanosti a mobility pracovnej sily	<ul style="list-style-type: none"> podpora kultúrneho a kreatívneho priemyslu so zreteľom uľahčenia tvorby priaznivého prostredia pre rozvoj kreativity, nových produktov a služieb s cieľom zvýšenia zamestnateľnosti. zvýšenie záujmu verejných a súkromných subjektov o miestne potreby a možnosti prostredníctvom podpory miestneho rozvoja vedeného komunitou; zvýšenie tvorby pracovných miest rozvojom podnikania a inovácií na miestnej úrovni; zlepšenie udržateľných vzťahov medzi vidieckymi rozvojovými centrami a ich zázemím vo verejných službách a vo verejných infraštruktúrach.
Rozvoj ľudského kapitálu a zlepšenie účasti na trhu práce	10: Investovanie do vzdelania, školení a odbornej prípravy, ako aj zručností a celoživotného vzdelávania	<ul style="list-style-type: none"> zvýšenie kvality a dostupnosti predprimárneho vzdelávania, vrátane inkluzívneho vzdelávania; zvýšenie kvality základného vzdelávania prostredníctvom cielených investícií do materiálo-technického vybavenia učební, vrátane jazykových, prírodovedných, technických, IKT a polytechnických na získavanie zručností žiakov základných škôl; zvýšenie kvality odborného vzdelávania pre potreby trhu práce; zvýšenie miery spolupráce s kľúčovými odvetvami priemyslu zo strany akademickej obce a výskumnými komunitami a zlepšenie zapojenia podnikov do vzdelávania.
	9: Podpora sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a akejkoľvek diskriminácii	<ul style="list-style-type: none"> zlepšenie integrácie zdravotných služieb prostredníctvom inovovanej zdravotníckej infraštruktúry.

Trvalo udržateľné a efektívne využívanie prírodných zdrojov	4: Podpora prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo vo všetkých sektoroch	<ul style="list-style-type: none">▪ Zvýšenie výroby a distribúcie energie z obnoviteľných zdrojov;▪ Trvalo udržateľné a efektívne využívanie prírodných zdrojov▪ Zníženie spotreby energie a zvýšenie podielu OZE pri prevádzke budov pri zohľadnení minimálnych požiadaviek v rámci ich hĺbkovej renovácie, vrátane zníženia spotreby energie obytných sídel;▪ zníženie strát energie v systémoch CZT prostredníctvom rekonštrukcie a modernizácie rozvodov tepla.
---	---	--

Zdroj: Partnerská dohoda, návrh 2021

Štruktúra IROP z pohľadu HP

IROP definuje svoj príspevok k **zabezpečeniu HP ND** v samostatnej kapitole č. 11, a to nasledovne:

- Analytická, hodnotiaci strategická a legislatívna činnosť pre uplatňovanie HP Rovnosť príležitostí a nediskriminácia je na národnej úrovni zabezpečovaná MPSVR SR, ktoré je zodpovedné za štátnu politiku v tejto oblasti.
- Rovnako sa zabezpečujú vzdelávacie a školiace aktivity pre uplatňovanie HP Rovnosť príležitostí a nediskriminácia subjektom zapojeným do implementácie IROP, ako aj relevantným sociálno-ekonomickým partnerom a hodnotiteľom.
- Na efektívne a účinné uplatňovanie HP Rovnosť príležitostí a nediskriminácia je na úrovni IROP optimalizovaný počet zamestnancov, ktorí zabezpečujú vykonávanie vymenovaných činností.
- Vecne príslušní zástupcovia MPSVR SR za uplatňovanie HP Rovnosť príležitostí a nediskriminácia a strešné organizácie zastupujúce znevýhodnené osoby, vrátane osôb so ZP majú zabezpečené zastúpenie v Monitorovacom výbore pre IROP.
- MPSVR SR malo zastúpenie aj v pracovnej skupine na prípravu IROP.
- Zapojenie partnerov z oblasti rovnosti príležitostí a nediskriminácie do procesu implementácie a hodnotenia IROP sa uskutočňuje v zmysle PD SR.

Keďže IROP je financovaný z EFRR, jeho príspevok k **HP RMŽ je cieleň v kontexte zníženia horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie**. Tieto princípy sa primerane uplatňujú v IROP, a to:

- Prostredníctvom zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít cieleň na podporu znevýhodnených skupín. Pre účinné uplatňovanie HP RMŽ je v hodnotiacom a výberovom procese žiadostí o ne/návratný finančný príspevok stanovený HP RMŽ ako diskvalifikačné kritérium.
- Pre subjekty zapojené do implementácie IROP, ako aj relevantných sociálno-ekonomickým partnerov a hodnotiteľov, sú zabezpečené vzdelávacie a školiace aktivity pre uplatňovanie HP RMŽ.
- Na efektívne a účinné uplatňovanie HP RMŽ je na úrovni IROP optimalizovaný počet zamestnancov, ktorí budú zabezpečovať vykonávanie vymenovaných činností.
- Vecne príslušní zástupcovia MPSVR SR s hlasovacím právom za uplatňovanie HP RMŽ a strešné organizácie zastupujúce rovnosť medzi mužmi a ženami majú zabezpečené zastúpenie v Monitorovacom výbore pre IROP.
- MPSVR SR malo zastúpenie aj v pracovnej skupine na prípravu IROP.

Celkový rozpočet IROP v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie.

Tabuľka 61: Rozpočet IROP SR

Celkový rozpočet	2 122 886 242,0
Európsky fond regionálneho rozvoja	1 754 490 415,0
Štátny rozpočet	368 395 827,0

Zdroj: IROP SR, verzia 9.0

Štruktúra programu je budovaná okolo 5 PO, ktoré sú doplnené PO Technická pomoc a tiež PO REACT-EÚ a s ňou súvisiacou technickou pomocou, ktorá má za cieľ obnoviť ekonomiku a spoločnosť po následkoch pandémie COVID-19. PO sú ďalej rozdelené na IP, ktoré sú zamerané na rôzne oblasti infraštruktúry a služieb pre obyvateľstvo, prípadne podporu rozvoja zamestnanosti.

Významnú úlohu pri zabezpečovaní HP majú v IROP **výberové kritériá pre podporené projekty**. Tieto sú špecifikované pre väčšinu aktivít priradených k ŠC a dotýkajú sa hlavne **HP ND**, napríklad:

- *Bezbariérovosť všetkých stavebných projektov podporených z IROP (ŠC 1.1.1 Zlepšenie dostupnosti k infraštruktúre TEN-T a cestám I. triedy s dôrazom na rozvoj multimodálneho dopravného systému, 4.1 Zvýšenie energetickej efektívnosti bytových domov a 4.3.1 Zlepšenie environmentálnych aspektov v mestách a mestských oblastiach prostredníctvom budovania prvkov zelenej infraštruktúry a adaptáciou urbanizovaného prostredia na zmenu klímy, ako aj zavádzaním systémových prvkov znižovania znečistenia ovzdušia a hluku),*
- *Uspokojovanie potrieb zdravotne postihnutých osôb a osôb so zníženou pohyblivosťou, a príspevok k zvýšeniu bezpečnosti zraniteľných účastníkov cestnej premávky, (ŠC 1.2.1 Zvyšovanie atraktivity a konkurencieschopnosti verejnej osobnej dopravy, 1.2.2 Zvýšenie atraktivity a prepravnej kapacity nemotorovej dopravy (predovšetkým cyklistickej dopravy) na celkovom počte prepravených osôb, 7.1 Zvýšenie atraktivity a konkurencieschopnosti verejnej osobnej dopravy a 7.2 Zvýšenie atraktivity a prepravnej kapacity nemotorovej dopravy (predovšetkým cyklistickej dopravy) na celkovom počte prepravených osôb,*
- *Podpora inkluzívneho vzdelávania (všetky ŠC PO2.2 Investovanie do vzdelania, školení a odbornej prípravy, zručností a celoživotného vzdelávania prostredníctvom vývoja vzdelávacej a výcvikovej infraštruktúry a ŠC 7.4 Zvýšenie kapacít základných škôl v BSK a 7.5 Zvýšenie počtu žiakov stredných odborných škôl na praktickom vyučovaní BSK),*
- *Podpora vytvárania pracovných miest pre skupiny neaktívnych, či nezamestnaných osôb, ktoré bude vytvorené v priamej súvislosti s realizáciou projektu (ŠC 3.1 Stimulovanie podpory udržateľnej zamestnanosti a tvorby pracovných miest v kultúrnom a kreatívnom priemysle prostredníctvom vytvorenia priaznivého prostredia pre rozvoj kreatívneho talentu, netechnologických inovácií).*

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti mužov a žien a nediskriminácie a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejmé, že plánované finančné prostriedky vyčlenené pri programovaní IROP boli zacielené na celú populáciu bez rodovej alebo vekovej špecifikácie a prostredníctvom výberových kritérií sa zabezpečovalo, aby pri realizácii projektov nedochádzalo k diskriminácii podľa rodu, zdravotného stavu, etnicity a znevýhodnenia na trhu práce.

Pri skríningu MU uvedených v programe sa nenašli ukazovatele, ktoré by sledovali plnenie sledovaných HP.

Avšak pri náhodnom výbere publikovaných výziev/vyzvaní sa zistilo, že sa zberajú údaje prostredníctvom ďalších **MU vo vzťahu k HP**. Napríklad³⁴ v rámci výzvy na predkladanie projektov zlepšenia infraštruktúry cyklistickej dopravy v rámci Iniciatívy Catching-up Regions Prešovského kraja³⁵ sa sledujú³⁶ nasledovné MU³⁷:

- Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so ZP
- Počet pracovníkov, pracovníčok refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
- Počet pracovníkov, pracovníčok so ZP refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
- Počet pracovníkov, pracovníčok mladších ako 25 rokov veku refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
- Počet pracovníkov, pracovníčok starších ako 54 rokov veku refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
- Počet pracovníkov, pracovníčok patriacich k etnickej, národnostnej menšine – údaj vyjadruje priemerný ročný počet pracovníkov, pracovníčok, ktorí sa hlásia k etnickej, národnostnej, rasovej menšine, ktorých mzdy sú plne, alebo čiastočne FTE K RMŽ a ND 4 rasovej menšine refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
- Počet pracovníkov, pracovníčok, ktorí boli pred zapojením osobami dlhodobo nezamestnanými, refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
- Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so ZP k výsledkom projektu
- Mzda mužov refundovaná/nerefundovaná z projektu (priemer)
- Mzda žien refundovaná/nerefundovaná z projektu (priemer)
- Podiel žien na riadiacich pozíciách projektu
- Podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu

Pre NP Zvýšenie inovačnej výkonnosti slovenskej ekonomiky sa zberajú údaje pre nasledovné MU súvisiace s HP:

- Počet dlhodobo nezamestnaných, ktorí dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb mladších ako 29 rokov veku, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb nad 50 rokov veku, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet osôb so ZP, ktoré dostali nefinančnú podporu
- Počet žien, ktoré dostali nefinančnú podporu

Implementácia IROP z pohľadu HP

Programové authority sledujú pri implementácii programu nasledovné ukazovatele, ktoré súvisia so sledovaním HP RMŽ a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

³⁴ <https://www.economy.gov.sk/eu-a-fondy/eurofondy/programove-obdobie-2014-2020-operacny-program-vyskum-a-inovacie/vyzvy-operacneho-programu-vyskum-a-inovacie/narodne-projekty>

³⁵file:///C:/Users/Dell/AppData/Local/Temp/Temp1_vyzva_na_predkladanie_zonfp_irop-po7-sc72-2021-82.zip/Priloha_3_Zoznam_meratelnych_ukazovatelov.pdf

³⁶ Kód výzvy IROP-PO7-SC72-2021-82

³⁷ Rovnaké MU sme našli vo viacerých výzvach OP IROP

Tabuľka 62: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Názov merného ukazovateľa	Merná jednotka MU	Kód MU
Nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch	FTE	P0091
Počet administratívnych kapacít vybavených materiálno-technickým vybavením z TP	počet	P0131
Priemerný počet refundovaných AK	FTE	P0619
Zvýšený počet obyvateľov so zlepšenou dodávkou pitnej vody	osoby	P0712

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje aj celkový počet podporených osôb a z toho počet žien a mužov. V tabuľke č. 63 nižšie sú potom prezentované % žiadostí, v ktorých boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí a v tabuľke č. 64 sú prezentované skutočné hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov (v záhlaví podľa kódov), tak ako bola podpora už pridelená zo zmluvnej sumy do marca 2022 v rámci daného ŠC. Nula neznamena vždy, že ženy podporu nedostali, mohlo sa stať, že pre uvedený ukazovateľ sa v danom období a v určitých projektoch údaje na rodovej báze nezbierali vzhľadom k typu aktivít projektu.

Tabuľka 63: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU IROP založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0091		P0131		P0619		P0712	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1 Zlepšenie dostupnosti k cestnej infraštruktúre TEN-T a cestám I. triedy s dôrazom na rozvoj multimodálneho dopravného systému.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1.2.1 Zvyšovanie atraktivity a konkurencieschopnosti verejnej osobnej dopravy.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1.2.2 Zvýšenie atraktivity a prepravnej kapacity nemotorovej dopravy (predovšetkým cyklistickej dopravy) na celkovom počte prepravených osôb.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.1.1 Podporiť prechod poskytovania sociálnych služieb a zabezpečenia výkonu opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v zariadení z inštitucionálnej formy na komunitnú a podporiť rozvoj služieb starostlivosti o dieťa do troch rokov veku	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.1.2 Modernizovať zdravotnícku infraštruktúru za účelom integrácie primárnej zdravotnej starostlivosti.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.1.3 Modernizovať infraštruktúru ústavných zariadení poskytujúcich akútnu zdravotnú starostlivosť, za účelom zvýšenia ich produktivity a efektivity.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.1.4 Posilnenie kapacít v zdravotníckom systéme a ochrana verejného zdravia ako reakcia na pandémiu COVID-19	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.2.1 Zvýšenie hrubej zaškolenosti detí v materských školách.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.2.2 Zlepšenie kľúčových kompetencií žiakov základných škôl.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.2.3 Zvýšenie počtu žiakov stredných odborných škôl na praktickom vyučovaní.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3.1 Stimulovanie podpory udržateľnej zamestnanosti a tvorby pracovných miest v kultúrnom a kreatívnom priemysle prostredníctvom vytvorenia priaznivého prostredia pre rozvoj kreatívneho talentu, netechnologických inovácií.	87%	87%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4.1 Zvýšenie energetickej efektivity bytových domov.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4.2.1 Zvýšenie podielu obyvateľstva so zlepšeným zásobovaním pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou bez negatívnych dopadov na životné prostredie.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	49%	2%
4.3.1 Zlepšenie environmentálnych aspektov v mestách a mestských oblastiach prostredníctvom budovania prvkov zelenej infraštruktúry a adaptáciou urbanizovaného prostredia na zmenu klímy ako aj zavádzaním systémových prvkov znižovania znečistenia ovzdušia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5.1.1 Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií.	2%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

5.1.1 Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií.; 5.1.2 Zlepšenie udržateľných vzťahov medzi vidieckymi rozvojovými centrami a ich zázemím vo verejných službách a vo verejných infraštruktúrach.	98 %	98 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
6.1 Podpora efektívnej implementácie Operačného programu.	0 %	0 %	14 %	14 %	85 %	85 %	0 %	0 %	0 %
6.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie.	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
7.4 Zvýšenie kapacít základných škôl v Bratislavskom kraji	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
7.8 Zvýšenie energetickej efektívnosti bytových domov	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
8.1 Podpora vytvorenia regionálnych štruktúr na programové obdobie 2021 - 2027	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Z tabuľky je zrejmé, že sledovanie MU s ohľadom na HP RMŽ a ND sa využívalo pomerne málo, a to:

- MU P0091 pri ŠC 3.1 Stimulovanie podpory udržateľnej zamestnanosti a tvorby pracovných miest v kultúrnom a kreatívnom priemysle prostredníctvom vytvorenia priaznivého prostredia pre rozvoj kreatívneho talentu, netechnologických inovácií (87 % projektov) a pri ŠC 5.1.1 Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií.; 5.1.2 Zlepšenie udržateľných vzťahov medzi vidieckymi rozvojovými centrami a ich zázemím vo verejných službách a vo verejných infraštruktúrach. (98 % projektov)
- MU P0131 a P0619 pri ŠC 6.1 Podpora efektívnej implementácie OP (P0131 – 14 % projektov a P0619 – 85 % projektov)
- MU P0712 sa využil v sledovaní HP ŠC 4.2.1 Zvýšenie podielu obyvateľstva so zlepšeným zásobovaním pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou bez negatívnych dopadov na životné prostredie (49 % projektov pre všetkých konečných užívateľov a u 2 % projektov sa sledoval aj podiel žien)

Pri vyššom % použití ukazovateľa je možné použiť údaje pre závery, pri nižšom použití ukazovateľa informácie nemožno brať ako hodnoverné.

Tabuľka 64: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii IROP

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0091		P0131		P0619		P0712	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1 Zlepšenie dostupnosti k cestnej infraštruktúre TEN-T a cestám I. triedy s dôrazom na rozvoj multimodálneho dopravného systému.	238 677 351,03	76	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.2.1 Zvyšovanie atraktivity a konkurencieschopnosti verejnej osobnej dopravy.	122 461 261,43	79	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.2.2 Zvýšenie atraktivity a prepravnej kapacity nemotorovej dopravy (predovšetkým cyklistickej dopravy) na celkovom počte prepravených osôb.	86 253 667,42	163	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.1.1 Podporiť prechod poskytovania sociálnych služieb a zabezpečenia výkonu opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v zariadení z inštitucionálnej formy na komunitnú a podporiť rozvoj služieb starostlivosti o dieťa do troch rokov veku	86 508 616,64	127	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.1.2 Modernizovať zdravotnícku infraštruktúru za účelom integrácie primárnej zdravotnej starostlivosti.	48 765 759,05	70	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.1.3 Modernizovať infraštruktúru ústavných zariadení poskytujúcich akútnu zdravotnú starostlivosť, za účelom zvýšenia ich produktivity a efektívnosti.	163 342 155,06	29	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.1.4 Posilnenie kapacít v zdravotníckom systéme a ochrana verejného zdravia ako reakcia na pandémiu COVID-19	101 489 668,16	60	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.2.1 Zvýšenie hrubej zaškolenosti detí v materských školách.	69 690 395,27	290	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2.2.2 Zlepšenie kľúčových kompetencií žiakov základných škôl.	49 726 990,70	590	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

2.2.3 Zvýšenie počtu žiakov stredných odborných škôl na praktickom vyučovaní.	123 070 950,21	149	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
3.1 Stimulovanie podpory udržateľnej zamestnanosti a tvorby pracovných miest v kultúrnom a kreatívnom priemysle prostredníctvom vytvorenia priaznivého prostredia pre rozvoj kreatívneho talentu, netechnologických inovácií.	113 723 657,43	280	82,0	30,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4.1 Zvýšenie energetickej efektívnosti bytových domov.	178 138 861,70	6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4.2.1 Zvýšenie podielu obyvateľstva so zlepšeným zásobovaním pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou bez negatívnych dopadov na životné prostredie.	64 086 123,97	63	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2925,0	30,0
4.3.1 Zlepšenie environmentálnych aspektov v mestách a mestských oblastiach prostredníctvom budovania prvkov zelenej infraštruktúry a adaptáciou urbanizovaného prostredia na zmenu klímy ako aj zavádzaním systémových prvkov znižovania znečistenia ovzdušia	61 463 906,25	179	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5.1.1 Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií.	27 166 081,31	212	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5.1.1 Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií.; 5.1.2 Zlepšenie udržateľných vzťahov medzi vidieckymi rozvojovými centrami a ich zázemím vo verejných službách a vo verejných infraštruktúrach.	60 045 745,42	103	8,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6.1 Podpora efektívnej implementácie Operačného programu.	46 746 346,33	66	0,0	0,0	677,3	394,2	1013,9	610,1	0,0	0,0
6.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie.	5 259 757,11	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7.4 Zvýšenie kapacít základných škôl v Bratislavskom kraji	35 918 242,91	15	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7.8 Zvýšenie energetickej efektívnosti bytových domov	47 800 000,00	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
8.1 Podpora vytvorenia regionálnych štruktúr na programové obdobie 2021 - 2027	3 902 270,10	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Celkový súčet	1 734 237 807,51	2562	90,0	32,5	677,3	394,2	1013,9	610,1	2925,0	30,0

Zdroj: ITMS, 2022

Z tabuľky č. 64 vyššie je možné pozorovať, že v ciele 3.1 Stimulovanie podpory udržateľnej zamestnanosti a tvorby pracovných miest v kultúrnom a kreatívnom priemysle prostredníctvom vytvorenia priaznivého prostredia pre rozvoj kreatívneho talentu, netechnologických inovácií v rámci sledovania MU P0091 „Nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch“, bolo 30 FTE žien z celkového počtu 82 FTE konečných užívateľov podpory, t. j. 36,6 %. Ukazovateľ bol sledovaný v 87 % projektov.

Ukazovateľ bol tiež sledovaný pri cieľoch 5.1.1 Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií, a 5.1.2 Zlepšenie udržateľných vzťahov medzi vidieckymi rozvojovými centrami a ich zázemím vo verejných službách a vo verejných infraštruktúrach (98 % projektov), kde však bolo zistených len 2,5 FTE žien z 8 FTE konečných užívateľov podpory, t. j. 31,3 %.

V ciele 6.1 Podpora efektívnej implementácie Operačného programu sa použil MU P0131 – „Počet administratívnych kapacít vybavených materiálno-technickým vybavením z TP“ (v 14 % projektov), ktorý zistil, že program podporil 394,1618 z celkového počtu 677,2538 konečných prijímateľov programu, t. j. 58,2 %. Ďalej sa použil aj MU P0619 – „Priemerný počet refundovaných AK“ (v 85 % projektov), ktorý zistil, že program podporil 610,12 FTE žien v porovnaní s 1013,86 FTE celkovo podporených konečných užívateľov, t. j. 60,17 %.

V ciele 4.2.1 Zvýšenie podielu obyvateľstva so zlepšeným zásobovaním pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou bez negatívnych dopadov na životné prostredie sa použil MU P0712 – „Zvýšený počet obyvateľov so zlepšenou dodávkou pitnej vody“ (49 % sa sledovalo celkovo a v 1,02 % projektov sa sledovali aj ženy) a zistil, že 30 žien získalo podporu v ŠC v porovnaní s celkovým počtom konečných užívateľov – 2925 osôb. Keďže však ide o zanedbateľný pomer sledovania ukazovateľa, nemožno ho použiť ako relevantný údaj.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v IROP sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (napr. členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a znevýhodnenej osoby (napr. dlhodobo nezamestnaných).

Záver

S ohľadom na zameranie IROP v rámci podpory ekologickej dopravy, infraštruktúry verejných služieb v zdravotníctve, sociálnych službách, vzdelávaní, podpory tvorby pracovných miest, využívania energií z obnoviteľných zdrojov a zvyšovanie energetickej efektívnosti bytových a verejných budov, a tiež zlepšenia zásobovania pitnou vodou a odvádzanie a čistenie odpadových vôd verejnou kanalizáciou, integrovaného rozvoja hlavne prostredníctvom miestneho rozvoja vedeného komunitou (CLLD) sa očakáva, že podpora sa dostane populácii ako takej, bez rozdielu príslušnosti k pohlaviu, veku, zdravotného stavu a etnika. Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, nakoľko dva zo štyroch použitých ukazovateľov na sledovanie HP RMŽ a ND sú orientované na administratívne kapacity programu. Ďalší použitý ukazovateľ P0091 sa sleduje len v ciele, ktorý nemá veľký záber na populáciu, o čom svedčia aj získané hodnoty. MU P0712 má široký záber, ale jeho použitie je minimálne, takže zase nemôže priniesť relevantné informácie k praktickej implementácii HP RMŽ a ND.

Tiež nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci menšín, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.

Operačný program Kvalita životného prostredia

Kontext

OP KŽP SR pre roky 2014 – 2020 je program financovaný v kombinácii Európskeho KF a EFRR. Program podporuje aktivity súvisiace s verejnými statkami, ktoré sú užitočné pre celú populáciu, bez ohľadu na pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, etnicitu alebo zamestnanecký pomer.

Prijímateľmi podpory v rámci programu sú viaceré cieľové skupiny zo sektora štátnej a verejnej správy, ale aj nimi založených podnikateľských subjektov, či neziskového sektora, prípadne aj súkromné organizácie, ktoré podnikajú v oblasti životného prostredia.

Tabuľka 65: Cieľové skupiny v rámci programu

Sektor	Cieľová skupina
Štátny	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministerstvá ako Ministerstvo životného prostredia, Ministerstvo vnútra ▪ Rozpočtové a príspevkové organizácie týchto ministerstiev, napríklad SAŽP ▪ okresné úrady - subjekty územnej samosprávy ▪ RO pre OP KŽP ▪ Sprostredkovateľský orgán pod RO pre OP KŽP
Verejný	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vyššie územné celky a nimi zriadené PO alebo NO ▪ Hlavné mesto a Košice a nimi zriadené PO alebo NO ▪ Krajské mestá ▪ Obce a združenia obcí ▪ Správca vodohospodársky významných vodných tokov podľa vodného zákona ▪ Štátne organizácie vykonávajúce správu vodných tokov a správu vodných stavieb; ▪ Výskumný ústav vodného hospodárstva ▪ Slovenský hydrometeorologický ústav Slovenský vodohospodársky podnik, š. p. ▪ odborná organizácia ochrany prírody a krajiny s celoslovenskou pôsobnosťou zriadená MŽP SR podľa zákona o ochrane prírody a krajiny ▪ Slovenská inovačná a energetická agentúra
Neziskový	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iné NO poskytujúce všeobecne prospešné služby v oblasti tvorby a ochrany ŽP ▪ Nadácie v oblasti tvorby a ochrany ŽP ▪ Združenia fyzických alebo právnických osôb v oblasti tvorby a ochrany ŽP
Súkromný	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FO alebo PO oprávnené na podnikanie a ich združenia ▪ PO založené VÚC ▪ PO založené obcami a ich združeniami ▪ vlastníci verejných kanalizácií podľa zákona o verejných vodovodoch a verejných kanalizáciách - právnické osoby oprávnené na podnikanie v oblasti verejných kanalizácií vymedzené v zákone o verejných vodovodoch a verejných kanalizáciách ▪ Nájomcovia/vypožičovatelia drobných vodných tokov alebo ich úsekov podľa vodného zákona ▪ Vlastníci alebo užívatelia pozemkov mimo chránených území okrem FO ktoré nie sú oprávnené na podnikanie ▪ Prevádzkovatelia zdrojov znečisťovania ovzdušia ▪ Zložky integrovaného záchranného systému

Zdroj: OP KŽP SR

V prípade KŽP ide o investície, ktoré sa týkajú verejných služieb alebo verejných statkov, a preto by mali mať v konečnom dôsledku dopad na celé obyvateľstvo, bez ohľadu na jeho príslušnosť k rodu, veku, k menšine, alebo zdravotný stav.

Očakávané výsledky zapojenia EFRR podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku KŽP SR boli očakávané výsledky tak ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu k KF a EFRR hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke č. 66. Ako je vidieť z tabuľky vyššie, KŽP má podľa PD prispieť k jednej z piatich národných priorít. Z očakávaných výsledkov sa nedá veľmi dobre vyčítať, ako má KŽP prispieť k dodržiavaniu HP RMŽ a ND.

Tabuľka 66: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície KF a EFRR)
Trvalo udržateľné a efektívne využívanie prírodných zdrojov	4: Podpora prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo vo všetkých sektoroch	<p>EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> zvýšenie výroby a distribúcie energie z obnoviteľných zdrojov; zlepšenie energetickej efektívnosti a využitia energie z obnoviteľných zdrojov v podnikoch prostredníctvom energetického auditu; zníženie spotreby energie a zvýšenie podielu OZE pri prevádzke budov pri zohľadnení minimálnych požiadaviek v rámci ich hĺbkovej renovácie, vrátane zníženia spotreby energie obytných sídel; zvýšenie využívania OZE, zlepšenie energetickej efektívnosti a znižovanie emisií skleníkových plynov pre všetky typy území, prostredníctvom regionálnych a lokálnych akčných plánov udržateľnej energetiky a rozvoja energetických služieb; zvýšenie podpory energetickej efektívnosti, využívania OZE a znižovania emisií skleníkových plynov zavedením systémov kontinuálneho zvyšovania informovanosti;
	5: Podpora prispôsobovania sa zmene klímy, predchádzanie a riadenie rizika	<ul style="list-style-type: none"> zmiernenie negatívnych dôsledkov zmeny klímy realizáciou adaptačných opatrení, najmä preventívnych opatrení v súvislosti s povodňami a zosuvmi a ochranou zdravia; zvýšenie kvality plánovacích podkladov pre manažment povodňových a iných rizík; posilnenie nástrojov na riešenie osobitných rizík a systémov zvládania mimoriadnych udalostí; zlepšenie systému zberu, analýzy a monitorovania objektívne preverených aktuálnych údajov o rizikách na lokálnej, regionálnej a národnej úrovni; vybudovanie účinného systému civilnej ochrany a intervenčných kapacít záchranných zložiek pri mimoriadnych udalostiach a aktuálnych hrozbách; zvýšenie informovanosti verejnosti v oblasti ochrany, zvládania rizík a zvýšenie zapojenia komunit, dobrovoľníkov a občianskej spoločnosti do predchádzania a zvládania krízových situácií; vytvorenie nástrojov na zvýšenie efektívnosti manažmentu rizík a zabezpečenie zníženia rizík ovplyvnených zmenou klímy.
	6: Zachovanie a ochrana životného prostredia a podpora	<ul style="list-style-type: none"> zabezpečenie nakladania s odpadmi v súlade s hierarchiou odpadového hospodárstva a za účelom plnenia požiadaviek „environmentálneho acquis“; vytvorenie podmienok pre zabezpečenie dobrého stavu vôd v SR; zabezpečenie plnenia predvstupových záväzkov SR voči EÚ v oblasti čistenia a odvádzania komunálnych odpadových vôd; skvalitnenie zásobovania obyvateľstva pitnou vodou; zabezpečenie podmienok pre zachovanie biologickej diverzity; dobudovanie a skvalitnenie informačného systému monitorovania a reportingu na úseku ochrany prírody a krajiny; zlepšenie kvality ovzdušia a zníženie jeho znečisťovania, ako aj skvalitnenie monitorovania ovzdušia; inštalácia technologických zariadení a realizácia technických opatrení na zabezpečenie plnenia podmienok smerníc EÚ v oblasti emisií znečisťujúcich látok a kvality ovzdušia; zníženie znečisťovania životného prostredia prostredníctvom odvádzania odpadových vôd; zabezpečenie sanácie environmentálnych záťaží v mestskom prostredí, v opustených priemyselných areáloch a v oblastiach konverzie, ako aj zabezpečenie regenerácie nevyužívaných areálov a objektov v nadväznosti na potreby dotknutého územia.

Zdroj: Partnerská dohoda, návrh 2021

Štruktúra KŽP z pohľadu HP

KŽP definuje svoj príspevok k **zabezpečeniu HP** v samostatnej kapitole č. 11, a to nasledovne:

- Hlavným cieľom HP ND pre OP je zabezpečiť rovnosť príležitostí v prístupe a využívaní infraštruktúry a služieb, a to aj napriek tomu, že aktivity programu nie sú priamo cielené na podporu znevýhodnených skupín a zavádzanie vyrovnávacích opatrení.
- Uplatňovanie HP ND v podmienkach OP KŽP spočíva najmä v zabezpečení podmienok pre rovnakú dostupnosť pre všetkých tak, aby nedochádzalo k vylučovaniu ľudí na základe rodu, veku, rasy, etnika, zdravotného postihnutia a pod.
- Pre účinné uplatňovanie HP ND bude táto zásada zohľadnená ako podmienka poskytnutia pomoci stanovená vo výzve na predkladanie žiadosti o finančný príspevok a bližšie definovaná v príslušnej riadiacej dokumentácii OP KŽP.
- HP rovnosť mužov a žien sa uplatňuje aj v rámci OP KŽP napriek tomu, že aktivity programu nie sú priamo cielené na podporu vyrovnávacích opatrení. Prostredníctvom OP KŽP budú podporované aj projekty, ktorých sekundárnym výsledkom bude vytvorenie nových pracovných miest, pričom bude zohľadnený princíp rovnosti mužov a žien, napr. v rámci nediskriminačného, rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu rovnakej kvality, a odstraňovania horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce.

Celkový rozpočet KŽP v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie.

Tabuľka 67: Rozpočet KŽP SR

Celkový rozpočet	3 885 811 623,0
Kohézny fond	1 861 112 261,0
Európsky fond regionálneho rozvoja	1 276 787 849,0
Štátny rozpočet	747 911 513 ,0

Zdroj: KŽP SR, verzia 13.0

Štruktúra programu je budovaná okolo 5 PO, z ktorej jedna predstavuje Technickú pomoc.

Aktivity programu sú zoskupené v piatich PO, z ktorých každá má jednu alebo viac IP. Spolu prispievajú k rôznym ŠC programu. Prvá PO financovaná z KF sa zameriava na podporu zhodnocovania odpadov, odvádzanie a čistenie komunálnych odpadových vôd, zásobovanie, ochranu a úpravu pitnej vody. V rámci tej istej osi je zabezpečená aj podpora zlepšenia stavu ochrany druhov a biotopov a posilnenie biodiverzity, najmä v rámci sústavy Natura 2000, zníženia znečisťovania ovzdušia a zlepšenie jeho kvality a sanácie environmentálnych záťaží v mestskom prostredí, ako aj v opustených priemyselných lokalitách.

V rámci druhej PO, tiež podporovanej KF a zameranej na klimatické zmeny, program podporuje investície na zníženie rizika povodní a negatívnych dôsledkov zmeny klímy.

V rámci tretej priority podporovanej EFRR program podporuje investície na prispôsobovanie sa zmene klímy, vrátane ekosystémových prístupov, napríklad pre zvýšenie účinnosti preventívnych a adaptačných opatrení na elimináciu environmentálnych rizík alebo Zvýšenie efektívnosti manažmentu mimoriadnych udalostí ovplyvnených klimatickou zmenou. V rámci štvrtej priority tiež financovanej z prostriedkov EFRR program podporuje investície, ktoré posilnia energeticky efektívne nízko-uhlíkové hospodárstvo vo všetkých sektoroch, napríklad prostredníctvom zvýšenia podielu OZE na hrubej konečnej energetickej spotrebe SR, zvýšením výkonu malých zariadení na využívanie OZE v Bratislavskom samosprávnom kraji, znížením energetickej náročnosti a zvýšením využívania OZE v podnikoch a spotreby energie pri prevádzke verejných budov.

V poslednej, piatej prioritě sa podporujú aktivity, ktoré pomôžu implementovať program a zabezpečia informovanosť všetkých zúčastnených strán.

Významnú úlohu pri zabezpečovaní HP majú **výberové kritériá pre podporené projekty**, ktoré zohľadňujú ich uplatnenie v praxi, avšak v prípade KŽP sa takto v programovom dokumente nevyskytujú okrem všeobecného kritéria, ktoré vyžaduje dodržiavanie legislatívy EÚ. A to aj napriek tomu, že v kapitole 11 HP sa tento princíp považuje za významný pri výbere projektov. Rovnako **ani MU** uvedené v programe, a to ani tie v PO Technická pomoc, nezohľadňujú HP RMŽ a ND.

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejmé, že plánované finančné prostriedky vyčlenené pri programovaní KŽP boli zacielené na celú populáciu bez rodovej alebo vekovej špecifikácie. Kritériá pre výber projektov však nezabezpečovali, aby pri realizácii projektov nedochádzalo k diskriminácii podľa zdravotného stavu, etnicity a akejkolvek inej diskriminácie

Implementácia OP KŽP z pohľadu HP

Programové authority sledujú pri implementácii programu nasledovné ukazovatele, ktoré súvisia so sledovaním HP RMŽ a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

Tabuľka 68: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Názov merného ukazovateľa	Merná jednotka MU	Kód MU
Počet administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci	FTE	P0130
Počet administratívnych kapacít vybavených materiálno-technickým vybavením z TP	Počet	P0131
Zvýšený počet obyvateľov so zlepšenou dodávkou pitnej vody	Osoby	P0712
Počet refundovaných hodín zamestnancov mimopracovného pomeru	Počet	P0741

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje aj celkový počet podporených osôb a z toho počet žien a mužov. V tabuľke č. 69 nižšie sú prezentované údaje o % žiadostí, v ktorých boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí. V tabuľke č. 70 sú prezentované skutočné hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov (v záhlaví podľa kódov), tak ako bola podpora už pridelená zo zmluvnej sumy v marci 2022 v rámci daného ŠC. Nula neznamená vždy, že ženy podporu nedostali, mohlo sa stať, že pre uvedený ukazovateľ sa v danom období a v určitých projektoch údaje na rodovej báze nezberali.

Tabuľka 69: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP EVS založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0130		P0131		P0712 spolu vyplnene		P0741	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšenie miery zhodnocovania odpadov so zameraním na ich prípravu na opätovné použitie a recykláciu a podpora predchádzania vzniku odpadov	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1.1.1 Zvýšenie miery zhodnocovania odpadov so zameraním na ich prípravu na opätovné použitie a recykláciu a podpora predchádzania vzniku odpadov; 1.2.3 Vytvorenie východísk pre stanovenie opatrení smerujúcich k dosiahnutiu dobrého stavu podzemných a povrc	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1.2.1 Zlepšenie odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd v aglomeráciách nad 2 000 EO v zmysle záväzkov SR voči EÚ	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1.2.1 Zlepšenie odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd v aglomeráciách nad 2 000 EO v zmysle záväzkov SR voči EÚ; 1.2.2 Zvýšenie spoľahlivosti úpravy vody odobratej z veľkokapacitných zdrojov povrchových vôd v záujme zvýšenia bezpečnosti dodávok	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%
1.2.2 Zvýšenie spoľahlivosti úpravy vody odobratej z veľkokapacitných zdrojov povrchových vôd v záujme zvýšenia bezpečnosti dodávky pitnej vody verejnými vodovodmi	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%

Hodnotenie príspevku OP Ľudské zdroje k horizontálnym princípom Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia v kontexte implementácie všetkých operačných programov financovaných z EŠIF

1.2.3 Vytvorenie východísk pre stanovenie opatrení smerujúcich k dosiahnutiu dobrého stavu podzemných a povrchových vôd	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.3.1 Zlepšenie stavu ochrany druhov a biotopov a posilnenie biodiverzity najmä v rámci sústavy Natura 2000	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.4.1 Zníženie znečisťovania ovzdušia a zlepšenie jeho kvality	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.4.2 Zabezpečenie sanácie environmentálnych záťažív v mestskom prostredí, ako aj v opustených priemyselných lokalitách (vrátane oblastí, ktoré prechádzajú zmenou)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
2.1.1 Zníženie rizika povodní a negatívnych dôsledkov zmeny klímy	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.1 Zvýšenie úrovne pripravenosti na zvládanie mimoriadnych udalostí ovplyvnených zmenou klímy	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.2 Zvýšenie účinnosti preventívnych a adaptačných opatrení na elimináciu environmentálnych rizík (okrem protipovodňových opatrení)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1.3 Zvýšenie efektívnosti manažmentu mimoriadnych udalostí ovplyvnených zmenou klímy	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.1.1 Zvýšenie podielu OZE na hrubej konečnej energetickej spotrebe SR	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.1.1 Zvýšenie podielu OZE na hrubej konečnej energetickej spotrebe SR; 4.1.2 Zvýšenie výkonu malých zariadení na využívanie OZE v Bratislavskom samosprávnom kraji	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.2.1 Zníženie energetickej náročnosti a zvýšenie využívania OZE v podnikoch	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.3.1 Zníženie spotreby energie pri prevádzke verejných budov	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.4.1 Zvyšovanie počtu miestnych plánov a opatrení súvisiacich s nízkouhlíkovou stratégiou pre všetky typy území	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.5.1 Rozvoj účinnejších systémov centralizovaného zásobovania teplom založených na dopyte po využiteľnom teple	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu	42,2 %	42,2 %	35,6 %	35,6 %	0 %	0 %	33,3 %	33,3 %
5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu; 5.1.2 Zabezpečenie širokej informovanosti o programe a podpora budovania administratívnych kapacít prijímateľov	0 %	0 %	85,7 %	85,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %
5.1.2 Zabezpečenie širokej informovanosti o programe a podpora budovania administratívnych kapacít prijímateľov	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Iba ukazovateľ P0712 „Zvýšený počet obyvateľov so zlepšenou dodávkou pitnej vody“ sa používa pri hodnotení cieľov 1.2.1 Zlepšenie odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd v aglomeráciách nad 2 000 EO v zmysle záväzkov SR voči EÚ a 1.2.2 Zvýšenie spoľahlivosti úpravy vody odoberanej z veľkokapacitných zdrojov povrchových vôd v záujme zvýšenia bezpečnosti dodávky v plnej miere (v 100 % projektov). Pri tom sa v prípade prvého z cieľov sleduje aj zastúpenie žien, v druhom sa však počet podporených žien nesleduje.

V prípade iných dvoch ŠC, a to 5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu a 2 Zabezpečenie širokej informovanosti o programe a podpora budovania administratívnych kapacít prijímateľov, sa používa ďalší MU P0131 – „Počet administratívnych kapacít vybavených materiálno-technickým vybavením z TP“. V prípade prvého z dvoch cieľov sa tento ukazovateľ sledoval vo všeobecnosti a vo vzťahu k ženám v 35,56 % projektov a v prípade druhého z dvoch cieľov bolo toto sledovanie robené až u 85,71 % projektov.

V prípade ŠC 5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu sa použili aj posedné dva MU:

- P0130 – „Počet administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci“, a to u 42,22 % projektov vo všeobecnosti a vo vzťahu k podpore žien
- P0741 – „Počet refundovaných hodín zamestnancov mimopracovného pomeru“, a to u 33,33 % projektov vo všeobecnosti a vo vzťahu k podpore žien

Namerané hodnoty ukazovateľov sú prezentované v tabuľke č. 70 nižšie.

Tabuľka 70: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP KŽP

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0130		P0131		P0712		P0741	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1.1 Zvýšenie miery zhodnocovania odpadov so zameraním na ich prípravu na opätovné použitie a recykláciu a podpora predchádzania vzniku odpadov	310 168 760,04	635	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.1 Zvýšenie miery zhodnocovania odpadov so zameraním na ich prípravu na opätovné použitie a recykláciu a podpora predchádzania vzniku odpadov; 1.2.3 Vytvorenie východísk pre stanovenie opatrení smerujúcich k dosiahnutiu dobrého stavu podzemných a povrc	33 482 796,68	2	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.1 Zlepšenie odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd v aglomeráciách nad 2 000 EO v zmysle záväzkov SR voči EÚ	491 812 744,64	52	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.1 Zlepšenie odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd v aglomeráciách nad 2 000 EO v zmysle záväzkov SR voči EÚ; 1.2.2 Zvýšenie spoľahlivosti úpravy vody odobranej z veľkokapacitných zdrojov povrchových vôd v záujme zvýšenia bezpečnosti dodávok	58 654 252,31	3	0	0	0	0	126	0	0	0
1.2.2 Zvýšenie spoľahlivosti úpravy vody odobranej z veľkokapacitných zdrojov povrchových vôd v záujme zvýšenia bezpečnosti dodávky pitnej vody verejnými vodovodmi	23 951 152,11	2	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.3 Vytvorenie východísk pre stanovenie opatrení smerujúcich k dosiahnutiu dobrého stavu podzemných a povrchových vôd	65 234 206,35	27	0	0	0	0	0	0	0	0
1.3.1 Zlepšenie stavu ochrany druhov a biotopov a posilnenie biodiverzity najmä v rámci sústavy Natura 2000	89 745 895,09	34	0	0	0	0	0	0	0	0
1.4.1 Zníženie znečisťovania ovzdušia a zlepšenie jeho kvality	134 414 206,71	33	0	0	0	0	0	0	0	0
1.4.2 Zabezpečenie sanácie environmentálnych záťaží v mestskom prostredí, ako aj v opustených priemyselných lokalitách (vrátane oblastí, ktoré prechádzajú zmenou)	100 928 808,70	25	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1.1 Zníženie rizika povodní a negatívnych dôsledkov zmeny klímy	142 298 146,78	131	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1 Zvýšenie úrovne pripravenosti na zvládanie mimoriadnych udalostí ovplyvnených zmenou klímy	76 612 400,43	18	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.2 Zvýšenie účinnosti preventívnych a adaptačných opatrení na elimináciu environmentálnych rizík (okrem protipovodňových opatrení)	21 624 196,12	7	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.3 Zvýšenie efektívnosti manažmentu mimoriadnych udalostí ovplyvnených zmenou klímy	208 624 500,55	16	0	0	0	0	0	0	0	0
4.1.1 Zvýšenie podielu OZE na hrubej konečnej energetickej spotrebe SR	81 263 614,13	164	0	0	0	0	0	0	0	0
4.1.1 Zvýšenie podielu OZE na hrubej konečnej energetickej spotrebe SR; 4.1.2 Zvýšenie výkonu malých zariadení na využívanie OZE v Bratislavskom samosprávnom kraji	37 320 251,60	1	0	0	0	0	0	0	0	0
4.2.1 Zníženie energetickej náročnosti a zvýšenie využívania OZE v podnikoch	69 653 696,48	227	0	0	0	0	0	0	0	0
4.3.1 Zníženie spotreby energie pri prevádzke verejných budov	409 241 338,45	867	0	0	0	0	0	0	0	0
4.4.1 Zvyšovanie počtu miestnych plánov a opatrení súvisiacich s nízkouhlíkovou stratégiou pre všetky typy území	39 490 698,11	203	0	0	0	0	0	0	0	0
4.5.1 Rozvoj účinnejších systémov centralizovaného zásobovania teplom založených na dopyte po využiteľnom teple	100 925 374,51	57	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu	73 771 666,45	45	1549,8	917,8	1604,7	941,7	0	0	62493	22479
5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu; 5.1.2 Zabezpečenie širokej informovanosti o programe a podpora budovania administratívnych kapacít prijímateľov	3 180 530,82	7	0	0	649,3	343,5	0	0	0	0

5.1.2 Zabezpečenie širokej informovanosti o programe a podpora budovania administratívnych kapacít prijímateľov	6 607 705,81	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	2 579 006 942,88	2563	1550	918	2254	1285	126	0	62493	22479

Zdroj: ITMS, 2022

Z tabuľky č. 70 vyššie je možné pozorovať, že pri plnení cieľov 1.2.1 Zlepšenie odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd v aglomeráciách nad 2 000 EO v zmysle záväzkov SR voči EÚ a 1.2.2 Zvýšenie spoľahlivosti úpravy vody odoberanej z veľkokapacitných zdrojov povrchových vôd v záujme zvýšenia bezpečnosti dodávky v plnej miere sa spoločne podporilo 74 osôb v rámci zvyšovania počtu obyvateľov so zlepšenou dodávkou pitnej vody, z toho bolo však 0 žien.

Pri plnení cieľa 5.1.1 Zabezpečenie efektívnej implementácie programu sa podporilo:

- 1549,84 FTE a z toho 917,821 FTE žien (59,2 %) v administratívnych kapacitách financovaných z technickej pomoci
- 1604,7 FTE a z toho 941,7 FTE žien (58,7 %) v administratívnych kapacitách vybavených materiálno-technickým vybavením z TP
- 62492,6 FTE a z toho 22478,8 FTE žien (35,97 %) v počte refundovaných hodín zamestnancov mimopracovného pomeru

Pri plnení cieľa 5.1.2 Zabezpečenie širokej informovanosti o programe a podpora budovania administratívnych kapacít prijímateľov sa podporilo 649,3 FTE a z toho 343,48 žien (52,9 %) v administratívnych kapacitách vybavených materiálno-technickým vybavením z TP.

Pri ukazovateľoch P0130, P0131 a P0741, ktoré súvisia s implementáciou OP, možno využiť informáciu z kontextu OP EVS, v ktorom sa uvádza, že 67 % zamestnancov vo verejnej správe sú ženy. Porovnanie tohto kontextového ukazovateľa so zistenými údajmi z vyššie uvedených MU, je možné iba odhadnúť, že podpora žien bola v rámci zabezpečenia implementácie OP poddimenzovaná. Ide však o veľmi hrubý odhad aj s ohľadom na pomerne nízke využitie uvedených ukazovateľov pri sledovaní vyššie uvedených cieľov.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP KŽP sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých), dlhodobej nezamestnanosti a v oblasti prístupnosti verejných stavieb.

Záver

S ohľadom na zameranie OP KŽP v rámci podpory investícií do zhodnocovania odpadov, odvádzania a čistenia komunálnych odpadových vôd, zásobovanie, ochranu a úpravu pitnej vody, ochrany druhov a biotopov a posilnenie biodiverzity, najmä rámci sústavy Natura 2000, zníženia znečisťovania ovzdušia a zlepšenie jeho kvality a sanácie environmentálnych záťaží v mestskom prostredí, ako aj v opustených priemyselných lokalitách, ale aj investícií na zníženie rizika povodní a negatívnych dôsledkov zmeny klímy, na prispôsobovanie sa zmene klímy, vrátane ekosystémových prístupov, alebo zvýšenia efektívnosti manažmentu mimoriadnych udalostí ovplyvnených klimatickou zmenou, a posilnenia investícií pre energeticky efektívne nízko-uhlíkové hospodárstvo vo všetkých sektoroch.

Pri týchto investíciách sa očakáva, že podpora sa dostane populácii ako takej bez rozdielu príslušnosti k pohlaviu, veku, zdravotného stavu a etnika. Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, nakoľko tri zo štyroch použitých ukazovateľov na sledovanie HP RMŽ a ND sú orientované na administratívne kapacity programu. Ďalší použitý ukazovateľ P0091 sa sleduje len v cieľi, ktorý nemá veľký záber na populáciu, o čom svedčia aj

získané hodnoty. Tiež použitie tohto MU je minimálne, takže zase nemôže priniesť relevantné informácie k praktickej implementácii HO rovnosť medzi mužmi a ženami.

Tiež nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.

Operačný program Efektívna verejná správa

Kontext

OP EVS SR pre roky 2014 – 2020 je financovaný z ESF, a tiež z Fondu obnovy EÚ³⁸.

Aktivity EVS sa orientujú na podporu posilnenia inštitucionálnych kapacít a efektívnu verejnú správu, a verejných služieb na národnej, regionálnej a miestnej úrovni v záujme reforiem lepšej právnej úpravy a dobrej správy, hlavne na skvalitnenie systémov a optimalizovanie procesov VS, modernizáciu riadenia ľudských zdrojov, a zvyšovanie kompetencií zamestnancov. Aktivity tiež podporujú transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania a dôsledné uplatňovanie princípov 3E.

Aktivity sa ďalej orientujú na podporu zefektívnenia súdneho systému, zvýšenie kvality a posilnenie nezávislosti súdneho systému a vymáhateľnosti práva. V rámci 4. PO REACT-EÚ program podporuje zmiernenie dopadov pandémie ochorenia COVID-19 pri poskytovaní verejných služieb.

Prijímateľmi podpory v rámci programu sú

- Pre PO 1 – Inštitúcie a subjekty VS zodpovedné za relevantné verejné politiky, združenia právnických osôb reprezentujúce sociálnych a ekonomických partnerov, MNO
- Pre PO 2 – Inštitúcie súdneho systému (okresné sudy, krajské sudy, Najvyšší súd, Ústavný súd); Generálna prokuratúra, okresné a krajské prokuratúry; Ministerstvo spravodlivosti a jeho rozpočtové organizácie zodpovedné za politiky v oblasti justície a mimovládne združenia zamerané na oblasť justície
- Pre PO 3 – RO EVS
- Pre PO 4 – Pre REACT-EÚ – Organizácie štátnej správy

V prípade EVS ide o investície, ktoré sa týkajú verejných služieb, a preto by mali mať v konečnom dôsledku dopad na celé obyvateľstvo bez ohľadu na jeho príslušnosť k rodu, veku, k menšine, alebo zdravotný stav.

Avšak, vo vzťahu k HP RMŽ a ND je nutné sledovať, ako sa tieto dodržiavajú vo vnútri verejnej správy pri realizácii projektov podporovaných z EVS.

Analýza Zastúpenie žien v riadiacich funkciách štátnej a verejnej správy z roku 2019³⁹ informuje, že z 1775 pozícií (spolu) bolo obsadených 1018 mužmi a 726 ženami (t. j. 46,67 %). V prípade 31 pozícií analýza nezistila rodové zastúpenie. V porovnaní s inými profesiami, napr. poľnohospodárstvo a lesníctvo prezentované v tejto správe (26 – 28 %) alebo vo firmách kótovaných na burze – 22,2 %⁴⁰, bola situácia viac v prospech žien. Táto správa analyzovala ministerstvá, kde bola situácia pomerne vyrovnaná (výnimkou bolo ministerstvo zahraničných vecí, ministerstvo vnútra a ministerstvo pôdohospodárstva, kde prevládali muži, alebo ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a ministerstvo zdravotníctva, kde prevládali ženy), ale aj príspevkové a rozpočtové organizácie, kde bola situácia lepšia pre mužov (cca 30 % pozícií obsadzovali ženy). Na okresných úradoch bola situácia tiež v prospech mužov.

Z pohľadu zamestnanosti je štátna a verejná správa prefeminizovaná. Ministerstvo financií uvádza v roku 2018 počet zamestnancov vo verejnej správe – 416 245, z toho až 67 % zamestnancov sú ženy⁴¹.

Hodnotiteľom sa nepodarilo získať rovnaké údaje o zdravotne postihnutých alebo občanoch z MRK.

³⁸ <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/recovery-fund-eu-delivers/>

³⁹ https://www.ludskeprava.sk/wp-content/uploads/2019/02/rvvs_analyza_web.pdf

⁴⁰ https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2019/06/SSRR_2018-final.pdf

⁴¹ <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/zamestnanost-mzdy-vo-verejnej-sprave/>

Očakávané výsledky zapojenia ESF podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku EVS boli očakávané výsledky tak ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu k ESF hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke nižšie. Z nich sú tie, ktoré súvisia s predmetnými HP, označené kurzívou.

Ako je vidieť z tabuľky vyššie, EVS má podľa PD prispieť k trom z piatich národných priorit. Z očakávaných výsledkov sa nedá veľmi dobre vyčítať, ako má IROP prispieť k dodržiavaniu HP RMŽ a ND.

Tabuľka 71: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície ESF)
Rozvoj ľudského kapitálu a zlepšenie účasti na trhu práce	8: Podpora udržateľnosti a kvality zamestnanosti a mobility pracovnej sily	<ul style="list-style-type: none">zvýšenie kvality, kapacít a rozvoja ľudských zdrojov v oblasti verejných služieb zamestnanosti pre potreby poskytovania individualizovaných služieb zamestnanosti a realizácie politik v oblasti zamestnanosti, podnikania a sociálneho dialógu;
	9: Podpora sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a akejkoľvek diskriminácii	<ul style="list-style-type: none"><i>zvýšená miera informovanosti o diskriminácii a možnosti účinnej ochrany;</i>
Moderná a profesionálna verejná správa	11: Posilnenie inštitucionálnych kapacít orgánov verejnej správy a zainteresovaných strán a efektivity verejnej správy	<ul style="list-style-type: none">posilnenie schopnosti organizácií verejnej správy prijať optimalizačné opatrenia na rozvoj inštitucionálnych kapacít a zvýšenie dostupnosti a efektívnosti služieb verejnej správy s dôrazom na pro-klientský prístup, v súlade s cieľmi reformy verejnej správy 42;

Zdroj: partnerská dohoda, návrh 2021

Štruktúra EVS z pohľadu HP

EVS definuje svoj príspevok k **zabezpečeniu HP** v samostatnej kapitole č. 11. OP EVS je zameraný na skvalitnenie verejných politík a služieb VS, čo zahŕňa prístup k službám všetkých občanov, so zásadou rovného zaobchádzania. Oprávneným subjektom na ich prijímanie sú o. i. orgány VS a tieto opatrenia majú smerovať k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich aj z dôvodu rodu alebo pohlavia. Ich cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi.

Pôjde o nasledovné opatrenia:

- Opatrenia, ktoré zabezpečia rovnaký prístup pre všetkých občanov aj podnikateľov, napr. prístup pre osoby so ZP, uplatňovanie rodového hľadiska, vzdelávanie zamestnancov verejnej správy v rovnosti medzi mužmi a ženami, vytváranie detských kútikov, napr. v klientskych centrách.
- Systém riadenia EŠIF bude rovnako aplikovaný pre všetkých prijímateľov, bez akejkoľvek diskriminácie.
- Prístup k informáciám bude zabezpečený prostredníctvom webového sídla a jeho rozhrania "blind friendly".
- Vzdelávanie a rozširovanie vedomostí zamestnancov verejnej správy o všetkých skupinách obyvateľov, ktorí sú, resp. môžu byť ohrození niektorou formou diskriminácie, tiež sa zabezpečí

⁴² Str. 13 „Základné východiská reformy verejnej správy v Slovenskej republike“, vláda SR na 88. rokovaní vlády SR zobraza dňa 18. 1. 2014 na vedomie

profesionálne správanie zamestnancov VS prostredníctvom školení a vzdelávania v tomto smere.

- Výzvy v relevantných oblastiach budú adresované prostredníctvom posilnenia rovnosti medzi mužmi a ženami a rovnosti príležitostí najmä v rámci podpory rodín s deťmi, aktívneho otcovstva, pracovných podmienok tehotných žien, matiek a otcov s maloletými deťmi – úprava pracovného času s ohľadom na výchovu a starostlivosť o dieťa, prispôsobenie podmienok pre výkon práce, pomoc pri zabezpečení opatrovateľských služieb pre deti do troch rokov a deti predškolského veku.
- Všetky výsledky vykonávania EVS projektov sú určené pre širokú verejnosť a budú mať nediskriminačný charakter. Opatrenia vykonávania projektu sa budú vykonávať v súlade s právnymi predpismi EÚ v súlade s rovnakými príležitosťami a HP RMŽ a ND.

22 RO pre EVS bude predkladať orgánu zodpovednému za uplatňovanie HP RMŽ pravidelnú informáciu o ich plnení a to vyhodnotením monitorovacích správ a kontrol na mieste v pravidelných časových intervaloch.

Celkový rozpočet IROP v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie.

Tabuľka 72: Rozpočet IROP SR

Celkový rozpočet	335 381 024,0
Európsky sociálny fond	278 449 284,0
Štátny rozpočet	56 931 740,0

Zdroj: OP EVS SR, verzia 5.0

Štruktúra programu je budovaná okolo 3 PO, ktoré sú doplnené PO REACT-EÚ, ktorá má za cieľ obnoviť ekonomiku a spoločnosť po následkoch pandémie COVID-19. PO 1, 2 a 4 sú ďalej rozdelené na IP, ktoré sú zamerané na rôzne oblasti infraštruktúry a služieb pre obyvateľstvo, prípadne podporu rozvoja zamestnanosti.

Významnú úlohu pri zabezpečovaní HP majú v EVS **výberové kritériá pre podporené projekty**. Tieto sú špecifikované pre všetky aktivity priradené k ŠC, a dotýkajú sa hlavne **HP ND**:

- dodržiavanie princípov transparentnosti, rovnakého zaobchádzania, nediskriminácie a vylúčenia zaujatosti v súlade s uplatniteľnými všeobecne záväznými právnymi predpismi SR a EÚ;

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejmé, že plánované finančné prostriedky vyčlenené pri programovaní EVS boli zacielené na celú populáciu bez rodovej alebo vekovej špecifikácie.

Avšak, aktivity programu by mali rešpektovať uplatňovanie HP RMŽ a ND v rámci ich realizácie v prostredí verejnej správy. Programový dokument sa zmieňuje o dodržiavanie princípov transparentnosti, rovnakého zaobchádzania, nediskriminácie a vylúčenia zaujatosti v súlade s uplatniteľnými všeobecne záväznými právnymi predpismi SR a EÚ, ale nehovorí, ako sa tieto princípy budú pri realizácii jednotlivých aktivít zabezpečovať, napr. ako sa zabezpečí rodovo vyvážené odmeňovanie, výber pre vzdelávanie a príprava nových AK pre zamestnanie v oblasti riadenia, kontroly a auditu. Tiež nie je z programu jasné, či budú vykonané vyrovnávacie opatrenia pre zamestnanie/odmeňovanie osôb so ZP, nezamestnaných alebo osôb z MRK. MU uvedené v programe tiež neobsahujú tie, ktoré by sledovali plnenie sledovaných HP.

Hodnotitelia okrem prehľadu výstupových ukazovateľov v programe vykonali náhodnú kontrolu niektorých výziev z pohľadu uplatňovania MU vo vzťahu k HP. V prípade vyzvaní k NP sa však nezistili hľadané ukazovatele, ktoré by sledovali odmeňovanie, zamestnávanie a pozície z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami, alebo ukazovatele sledujúce uplatňovanie nediskriminácie, napríklad vo

vyzvaní NP Zlepšovanie podnikateľského prostredia na Slovensku a hodnotenie politik v kompetencii Ministerstva hospodárstva SR.

Implementácia OP EVS z pohľadu HP

Programové authority používajú pri implementácii programu MU, ktoré súvisia s HP RMŽ a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

Tabuľka 73: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Názov merného ukazovateľa (MU)	Merná jednotka MU	Kód MU
Počet administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci	FTE	P0129
Počet sudcov, ktorí sa zúčastnili vzdelávacích činností	počet	P0409
Počet sudcov, ktorí získali kvalifikáciu	počet	P0410
Počet zamestnancov (administratívneho, riadiaceho a podporného personálu) ktorí sa zúčastnili vzdelávacích činností	počet	P0537
Počet zamestnancov (administratívneho, riadiaceho a podporného personálu), ktorí získali kvalifikáciu	počet	P0538
Počet zamestnancov zapojených do vzdelávania v oblasti inovovaných procesov	počet	P0547
Počet účastníkov, ktorým bola poskytnutá podpora v rámci boja s pandemiou COVID-19 alebo v rámci zmiernenia jej následkov	osoby	PCV31
Počet účastníkov, ktorí si udržali pracovné miesta šesť mesiacov po ukončení pomoci	osoby	PCVR1

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje celkový počet podporených osôb a z toho počet žien a mužov. V tabuľke č. 74 nižšie je uvedený podiel žiadostí, v ktorých boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí a v tabuľke č. 75. sú prezentované skutočné hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov (v záhlaví podľa kódov), tak ako bola podpora už pridelená zo zmluvnej sumy. Údaje sú z marca 2022 v rámci daného ŠC. Nula neznamená vždy, že ženy podporu nedostali, mohlo sa stať, že pre uvedený ukazovateľ sa v danom období a v určitých projektoch údaje na rodovej báze nezberali.

Tabuľka 74: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP EVS založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0129		P0409		P0410		P0537		P0538		P0547		PCV531		PCR1	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	9 %	9 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS; 1.2 Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS; 1.2 Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov; 1.3 Transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania a dôsledné uplatňovanie princípov 3E	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.2 Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
1.3 Transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania a dôsledné uplatňovanie princípov 3E	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
2.1 Zvýšená efektívnosť súdneho systému	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	17 %	17 %	17 %	17 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
2.1 Zvýšená efektívnosť súdneho systému; 2.2 Zvýšená kvalita a posilnená nezávislosť súdneho systému	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
2.2 Zvýšená kvalita a posilnená nezávislosť súdneho systému	0 %	0 %	33 %	33 %	33 %	33 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1 Podpora efektívnej implementácie OP	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.1 Podpora efektívnej implementácie OP; 3.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie OP	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
4.1 Zmiernenie dopadov pandémie ochorenia COVID 19 pri poskytovaní verejných služieb	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Zdroj: ITMS, 2022

Tabuľka 75: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP EVS

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0129		P0409		P0410		P0537		P0538		P0547		PCV531		PCR1	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS	162 824 040,70	141	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	211	60	0	0	0	0
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS; 1.2 Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov	17 694 316,53	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS; 1.2 Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov; 1.3 Transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania a dôsledné uplatňovanie princípov 3E	1 071 750,25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2 Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov	9 355 909,82	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.3 Transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania a dôsledné uplatňovanie princípov 3E	1 495 190,26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1 Zvýšená efektívnosť súdneho systému	17 122 357,75	6	0	0	0	0	0	0	3404	3211	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1 Zvýšená efektívnosť súdneho systému; 2.2 Zvýšená kvalita a posilnená nezávislosť súdneho systému	7 571 440,36	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2 Zvýšená kvalita a posilnená nezávislosť súdneho systému	6 078 284,26	3	0	0	1843	1291	1755	1229	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1 Podpora efektívnej implementácie OP	11 562 114,43	2	98	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1 Podpora efektívnej implementácie OP; 3.2 Zabezpečenie publicity, informovania a podpory prijímateľov v procese implementácie OP	1 023 051,00	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.1 Zmiernenie dopadov pandémie ochorenia COVID 19 pri poskytovaní verejných služieb	85 288 928,00	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82485	50510	75206	45261
Celkový súčet	321 087 383,36	168	98	57	1843	1291	1755	1229	3404	3211	0	0	211	60	82485	50510	75206	45261

Zdroj: ITMS 2022

Z tabuľky č. 75 vyššie je možné pozorovať, že v ciele 1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS rámci sledovania MU „Počet zamestnancov zapojených do vzdelávania v oblasti inovovaných procesov“, bolo 67 žien z celkového počtu 211 konečných užívateľov podpory, t. j. 31,75 %. Tento ukazovateľ však bol sledovaný len v 9 % projektov, u ostatných sledovaný nebol. Aj z tohto dôvodu zistená hodnota nemá výpovednú hodnotu.

Podobne tomu bolo v ciele 2.1. Zvýšená efektívnosť súdneho systému, kde MU „Počet zamestnancov (administratívneho, riadiaceho a podporného personálu), ktorí sa zúčastnili vzdelávacích činností“ sledoval len v 17 % žiadostí, avšak hodnoty počtu podporených žien dosiahli 94,3 %. Kvôli nízkemu podielu sledovania ukazovateľa sa tiež nedá jeho hodnota použiť na celú populáciu projektov.

Jedine v prípade nasledovných troch ukazovateľov sa sledovalo až 100 % žiadostí, a to v prípade:

- Cieľa 3.1 Podpora efektívnej implementácie OP a ukazovateľa Počet administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci, pri ktorom podiel podporených konečných užívateľov žien dosiahol 57,9 %.
- Cieľa 4.1 Zmiernenie dopadov pandémie ochorenia COVID-19 pri poskytovaní verejných služieb a ukazovateľov Počet účastníkov, ktorým bola poskytnutá podpora v rámci boja s pandemiou COVID-19 alebo v rámci zmiernovania jej následkov, pri ktorom počet podporených užívateľov žien dosiahol 61,2 % a Počet účastníkov, ktorí si udržali pracovné miesta šesť mesiacov po ukončení pomoci, pri ktorom počet podporených užívateľov žien dosiahol 60,2 %.
- Počet účastníkov, ktorým bola poskytnutá podpora v rámci boja s pandemiou COVID-19 alebo v rámci zmiernovania jej následkov, kde 61,2 % podporených konečných užívateľov boli ženy.
- Počet účastníkov, ktorí si udržali pracovné miesta šesť mesiacov po ukončení pomoci, kde 60,2 % podporených konečných užívateľov boli ženy.

Ak tieto podiely porovnáme s kontextom, ktorý uvádza, že 67 % zamestnancov vo verejnej správe sú ženy, môžeme si urobiť názor, že podpora žien v ciele 3.1 alebo v ciele 4.1 je mierne poddimenzovaná. Všeobecne však na základe prezentovaných údajov nemožno urobiť žiadny záver vo vzťahu k praktickému uplatneniu HP RMŽ na základe implementácie OP EVS.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP EVS sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti, ako aj z pohľadu prístupnosti budov a služieb.

Záver

S ohľadom na zameranie OP EVS v rámci podpory štátnej a verejnej správy, združení podnikateľov, orgánov súdnej moci a prokuratúry, kde sú väčšinou zamestnanci ženy, rovnako tiež pomerne vysoko zastúpené vo vedúcich pozíciách, sa očakáva aj vysoké zastúpenie žien pri prijímaní podpory. Toto sa zatiaľ z údajov získaných z MU vo vzťahu k implementácii programu nedá potvrdiť, keďže zber prostredníctvom MU, kde sa zberajú údaje pre ženy a mužov zvlášť, je zatiaľ nedostatočný a len z určitého podielu projektov.

Tiež nie je možné získať nijaké údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.

Môžeme teda iba predpokladať na základe rodového zloženia zamestnancov v štátnej a verejnej správe, že HP RMŽ je uplatnený pri implementácii programu.

Operačný program Technická pomoc

Kontext

OP TP pre roky 2014 – 2020 je financovaný z EFRR.

Aktivity OP TP sa orientujú na riadenie, kontrolu a audit Európskych štrukturálnych fondov na území SR, konkrétne na stabilizáciu pracovníkov subjektov zapojených do systému riadenia, kontroly a auditu EŠIF, pre zabezpečenie účinného informovania a publicity a Implementovať správny a transparentný systém riadenia, kontroly a auditu EŠIF. Aktivity OP TP sú tiež zamerané na Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti IS pre EŠIF.

Prijímateľmi podpory v rámci programu sú určené authority programu v štátnej správe definované v OP TP pre každú aktivitu samostatne⁴³.

V prípade OP TP ide o investície, ktoré sa týkajú zabezpečenia riadenia, kontroly a auditu využívania EŠIF prostredníctvom ostatných OP. Ide o intervencie, ktoré majú plošný charakter, bez ohľadu na jeho príslušenstvo k rodu, veku, k menšine, alebo zdravotný stav. Možno skonštatovať, že ide o OP neutrálny k dodržiavaniu HP.

Pri hodnotení využitia zdrojov OP TP v súlade s uplatnením sledovaných HP je potrebné poznať štruktúru zamestnancov – konečných prijímateľov podpory, ktorí sa podieľajú na riadení, kontrole a audite EŠIF z pohľadu zastúpenia rodov, vekových kategórií, osôb so ZP, príslušníkov MRK, prípadne zamestnaných osôb, ktoré boli predtým dlhodobo nezamestnané. Hodnotiteľom sa však nepodarilo získať tieto informácie, preto nebolo možné posúdiť, do akej miery boli sledované princípy HP v rámci podpory zamestnancov pracujúcich s EŠIF naplnené.

Štruktúra OP TP z pohľadu HP

Horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia v OP

HP ND sa uplatňuje aj v rámci OP TP napriek tomu, že aktivity programu nie sú priamo ciele na podporu znevýhodnených skupín a zavádzanie vyrovnávacích opatrení. Uplatňovanie tohto princípu v podmienkach OP TP spočíva najmä v zabezpečení podmienok pre rovnakú dostupnosť pre všetkých, aby nedochádzalo k vylučovaniu ľudí na základe rodu, veku, rasy, etnika, zdravotného postihnutia a pod. RO OP TP pri príprave vyzvaní na predloženie ŽoNFP spolupracuje s gestormi HP RMŽ a ND, ktorí posudzujú súlad predkladaných dokumentov s platným Systémom implementácie HP RMŽ a HP ND na roky 2014 – 2020.

Hlavné ciele pre HP RMŽ sú zadané v závislosti od fondu EÚ, z ktorého sú programy a ich PO podporované. Hlavným cieľom pre programy podporované z ESF je „zabezpečiť rovnosť mužov a žien na trhu práce a v príprave naň“ a cieľom pre ostatné programy podporované všeobecne z EŠIF je „zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach hospodárstva“. Ciele HP RMŽ sa uplatňujú aj v rámci OP TP, ktorý je zameraný na tvorbu a podporu pracovných miest a v rámci projektov sa monitoruje štruktúra zamestnancov.

RO OP TP pri príprave vyzvaní na predloženie ŽoNFP spolupracuje s gestormi HP RMŽ a ND, ktorí posudzujú súlad predkladaných dokumentov s platným Systémom implementácie HP RMŽ a HP ND na roky 2014 – 2020.

Celkový rozpočet OP TP v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie.

⁴³ <https://www.optp.vlada.gov.sk/operacny-program-technicka-pomoc-na-obdobie-2014-2020>

Tabuľka 76: Rozpočet OP TP SR

Celkový rozpočet	187 143 427,0
Európsky fond regionálneho rozvoja	159 071 912,0
Štátny rozpočet	28 071 515,0

Zdroj: OP TP SR

V rámci 1. PO OP TP sa aplikujú nasledovné aktivity, ktoré sa priamo týkajú HP RMŽ a nediskriminácie, a to:

- Refundácia miezd AK priamo zapojených do riadenia, kontroly a auditu EŠIF
- Zavedenie transparentného, spravodlivého a motivačného systému hodnotenia, odmeňovania oprávnených prijímateľov OP TP na základe stratégie riadenia AK a následné rozšírenie tejto stratégie na všetky AK všetkých OP
- Zavedenie a realizácia centrálného plánu vzdelávania, odrážajúceho potreby štandardizovaných pracovných pozícií
- Špecifické vzdelávanie AK zapojených do riadenia, kontroly a auditu EŠIF
- Príprava nových AK do riadenia, kontroly a auditu EŠIF

Všetky tieto aktivity by mali rešpektovať uplatňovanie HP RMŽ a ND, avšak dokument nehovorí, ako sa tieto princípy budú pri realizácii jednotlivých aktivít zabezpečovať, napr. ako sa zabezpečí rodovo vyvážené odmeňovanie, výber pre vzdelávanie a príprava nových AK pre zamestnanie v oblasti riadenia, kontroly a auditu. Tiež nie je z programu jasné, či budú vykonané vyrovnávacie opatrenia pre zamestnanie/odmeňovanie osôb so ZP, nezamestnaných alebo osôb z MRK.

Horizontálne princípy nie sú zohľadnené vo výberových kritériách, ani v MU uvedených v programe.

Implementácia OP TP z pohľadu HP

Programové authority používajú pri implementácii programu MU, ktoré súvisia s HP RMŽ a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

Tabuľka 77: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Názov merného ukazovateľa	Merná jednotka MU	Kód MU
Priemerný počet pracovníkov refundovaných z OP TP	FTE	P0740
Počet refundovaných hodín zamestnancov mimopracovného pomeru	počet	P0741

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje celkový počet podporených osôb a z toho počet žien a mužov. V tabuľke č. 78 nižšie je uvedený podiel žiadostí, v ktorých boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí a v tabuľke č. 79 sú prezentované skutočné hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov (v záhlaví podľa kódov), tak ako bola podpora už pridelená zo zmluvnej sumy. Údaje sú z marca 2022 v rámci daného ŠC. O neznamená vždy, že ženy podporu nedostali, mohlo sa stať, že pre uvedený ukazovateľ sa v danom období a v určitých projektoch údaje na rodovej báze.

Tabuľka 78: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP TP založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0740		P0741	
	Spolu	Ženy	Spolu	Ženy
1.1. Zabezpečiť stabilizáciu pracovníkov subjektov zapojených do systému riadenia, kontroly a auditu EŠIF	73 %	69 %	14 %	14 %
2.1. Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti IS pre EŠIF	0 %	0 %	0 %	0 %
2.2 Zabezpečiť účinné informovanie a publicitu	0 %	0 %	0 %	0 %
2.3. Implementovať správny a transparentný systém riadenia, kontroly a auditu EŠIF	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Z tabuľky č. 78 vyššie je možné pozorovať, že v ciele 1.1 Zabezpečiť stabilizáciu pracovníkov subjektov zapojených do systému riadenia, kontroly a auditu EŠIF v rámci sledovania MU „Priemerný počet pracovníkov refundovaných z OP TP“, bolo podporených 1 520,83 FTE žien z celkového počtu 2 318,09 FTE konečných užívateľov podpory, t. j. 65,61 %. Tento ukazovateľ bol sledovaný za všetkých podporených konečných užívateľov v 73 % projektov a u žien 69 % projektov, u ostatných sledovaný nebol.

V prípade ukazovateľa „Počet refundovaných hodín zamestnancov mimopracovného pomeru“, ktorý bol však sledovaný len u 14 % projektov toho istého ŠC, bolo podporených 33 126,32 FTE žien z celkového počtu 37 638,13FTE konečných užívateľov, čo predstavuje 88 %. Keďže bol ukazovateľ sledovaný len u malého počtu projektov, nemožno považovať získané údaje za reprezentatívne pre celú populáciu zamestnancov.

V projektoch, ktoré boli podporené v rámci ostatných cieľov programu, sa vyššie uvedené ukazovatele nesledovali. Možno sa iba domnievať, že pracovníci, ktorí pracovali na projektoch v rámci týchto cieľov, sa prekrývali s tými, ktorí pracovali na projektoch v rámci cieľa 1.1.

Tabuľka 79: Hodnoty MU súvisiace so sledovaním uplatňovania HP pri implementácii OP TP

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	Počet proj.	P0740		P0741	
			Spolu	Ženy	Spolu	Ženy
1.1. Zabezpečiť stabilizáciu pracovníkov subjektov zapojených do systému riadenia, kontroly a auditu EŠIF	107 757 038,17	120	2 318,09	1 520,83	42 260,63	34 245,07
2.1. Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti IS pre EŠIF	23 190 485,90	33	0	0	0	0
2.2 Zabezpečiť účinné informovanie a publicitu	14 171 175,16	10	0	0	0	0
2.3. Implementovať správny a transparentný systém riadenia, kontroly a auditu EŠIF	35 577 620,86	58	0	0	0	0
Celkový súčet	180 696 320,09	221	2 318,09	1 520,83	42 260,63	34 245,07

Zdroj: ITMS, 2022

Keďže nepoznáme údaje súvisiace s štruktúrou zamestnancov pracujúcich v rámci riadenia, kontroly a auditu EŠIF, nevieme posúdiť, akú ich časť podporili prostriedky z OP TP.

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP TP sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Záver

S ohľadom na zameranie OP TP v rámci systému riadenia, kontroly a auditu EŠIF, kde však nie je známa štruktúra zamestnancov z pohľadu rodov, veku, zastúpenia osôb so ZP, alebo osôb z prostredia MRK, sa nedá zhodnotiť, či sa alokované prostriedky použili v súlade s HP RMŽ a ND. Použitie MU, ktoré súviseli s HP RMŽ, bolo obmedzené a nemožno z neho rovnako usúdiť na uplatňovanie týchto princípov.

Tiež nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.

Operačný program Rybné hospodárstvo

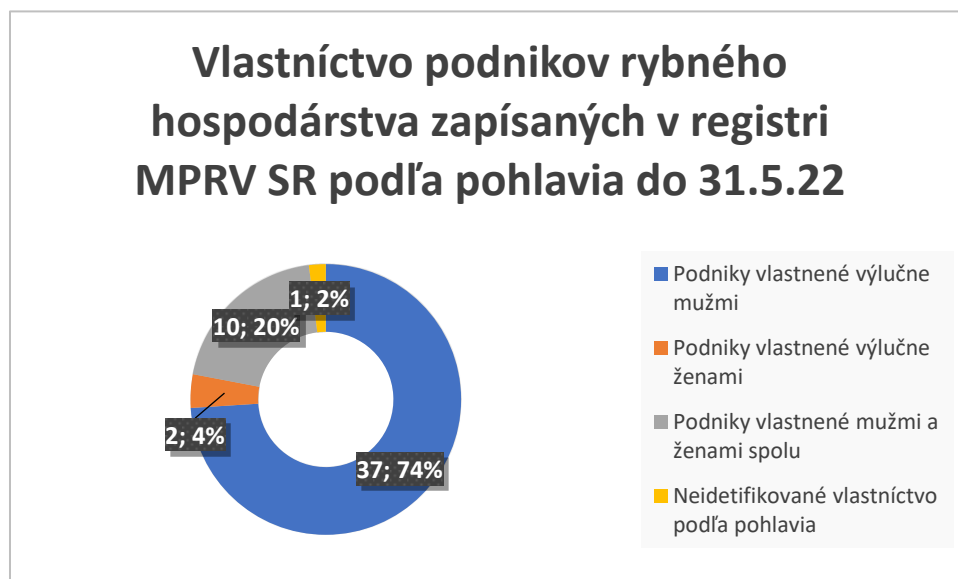
Kontext

OP RH SR pre roky 2014 – 2020 je financovaný z ENRF. Program je sektorový, nakoľko podporuje výlučne užívateľov z jedného ekonomického sektora – rybárstvo, a to konkrétne environmentálne udržateľnú (ekológia a biodiverzita), inovačnú a konkurencieschopnú akvakultúru, ktorá využíva zdroje a je založená na znalostiach, marketing a spracovanie. Program tiež podporuje implementáciu spoločnej rybárskej politiky EÚ na Slovensku v oblasti riadenia (vrátane inštitucionálnej kapacity a efektívnej verejnej správy) a monitorovania programu.

Zoznam chovateľov rýb eviduje Štátna veterinárna a potravinárska správa SR⁴⁴. Podnikatelia v chove rýb sa tiež združujú v Združenie chovateľov rýb na Slovensku⁴⁵. Oprávnení prijímatelia podpory z OP RH sú však len podnikatelia v rybnom hospodárstve, ktorí sú registrovaní na MPRV SR a sú držiteľmi platných osvedčení na výkon hospodárskeho chovu rýb vydaných týmto ministerstvom. K 31. 5. 2022 bolo spolu vydaných 50 takýchto osvedčení podnikom, z toho vlastnených⁴⁶:

- Výlučne mužmi – 37
- Výlučne ženami – 2
- Zmiešané vlastníctvo muži/ženy – 10
- Neidentifikované pohlavie – 1

Graf č. 1: Vlastníctvo podnikov rybného hospodárstva zapísaných v registri MPRV SR podľa pohlavia do 31. 5. 2022



Zdroj: MPRV SR, 2022

Žiadny zdroj neuvádza, koľko majiteľov podnikov chovajúcich ryby sú zdravotne postihnutí, alebo príslušníci MRK, prípadne, či neboli pre založením podniku dlhodobo nezamestnaní. Tiež nie je možné dohľadať informácie o veku prijímateľov.

⁴⁴ https://www.svps.sk/zvierata/Zoznamy_schvalene.asp?cmd=resetall&Zoznamy=ostatne&Sekcia=27&Cinnost=RUBY&Podsekcia=0

⁴⁵ <https://www.zchrs.sk/zoznam-clenov/>

⁴⁶ Informácie získané interne z MPRV SR

Očakávané výsledky zapojenia EPFRV a PRV SR podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku PRV SR boli očakávané výsledky tak, ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu k EPFRV a PRV hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke nižšie. Z nich sú tie, ktoré súvisia s predmetnými HP, označené kurzívou.

Tabuľka 80: Vybrané výsledky definované Partnerskou dohodou SR v súvislosti s OP

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície ENRF)
Podnikateľské prostredie priaznivé pre inovácie	3: Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP, sektora poľnohospodárstva (v prípade EPFRV) a sektora rybníctva a akvakultúry (v prípade ENRF)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie produkcie v akvakultúre a spracovaní rýb ▪ vznik a rozvoj lokálnych trhov prostredníctvom podpory priameho predaja ▪ rozvoj doplnkových foriem príjmu prostredníctvom diverzifikácie činností subjektov akvakultúry ▪ zvýšenie domácej spotreby rýb na obyvateľa
Trvalo udržateľné a efektívne využívanie prírodných zdrojov	6: Zachovanie a ochrana životného prostredia a podpora efektívneho využívania zdrojov	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zavedenie chovateľských metód šetrných k životnému prostrediu, vrátane inovatívnych technologických riešení chovu a spracovania rýb ▪ zber údajov a kontrola v rámci SRP

Zdroj: Partnerská dohoda, návrh 2021

Ako je vidieť z tabuľky vyššie, OP RH má podľa PD prispieť k dvom z piatich národných priorít. Z očakávaných výsledkov ani jeden nemá vzťah k HP RMŽ a ND.

Štruktúra OP RH z pohľadu HP

Dodržiavanie HP RMŽ a HP ND je popísané v kapitole 9. Tieto princípy sa uplatňujú aj v rámci OP RH napriek tomu, že aktivity programu nie sú priamo cieleňé na podporu vyrovnávacích opatrení. Uplatňovanie týchto princípov v podmienkach OP RH spočíva najmä v zabezpečení podmienok pre rovnakú dostupnosť pre všetkých, aby nedochádzalo k vylučovaniu ľudí na základe pohlavia, veku, rasy, etnika, zdravotného postihnutia a pod. Hlavné ciele pre HP RMŽ sú zadefinované v závislosti od fondu EÚ, z ktorého sú programy a ich PO podporované.

Prostredníctvom OP RH budú podporované aj projekty, ktorých sekundárnym výsledkom bude vytvorenie nových pracovných miest a zároveň bude zohľadnený princíp rovnosti medzi mužmi a ženami a odstraňovania horizontálnej a vertikálnej segregácie na základe pohlavia na trhu práce, prípadne princíp nediskriminácie, resp. budú v súlade s jeho zameraním alebo budú priamo prispievať k dosahovaniu jeho cieľov.

Pre účinné uplatňovanie HP RMŽ a HP ND sú tieto zásady zohľadnené ako podmienky poskytnutia pomoci stanovené vo výzve na predkladanie ŽoNFP a bližšie definované v príslušnej riadiacej dokumentácii OPRH.

Celkový rozpočet OP RH v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie.

Tabuľka 81: Rozpočet OP RH SR

Celkový rozpočet	12 781 258,0
Európsky námorný a rybársky fond	9 676 595,0
Štátny rozpočet	3 104 663,0

Zdroj: OP RH SR, 2022

Program je na rozdiel od ostatných OP zostavený okolo priorít Únie v oblasti spoločnej rybárskej politiky a zameriava sa na podporu zlepšenia konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov

akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP, ochranu a obnovu vodnej biodiverzity a posilnenia ekosystémov týkajúcich sa akvakultúry a podporu akvakultúry, ktorá efektívne využíva zdroje, alebo zlepšenie organizácie trhov s produktmi rybolovu a akvakultúry, či podnecovanie investícií do odvetví spracovania a uvádzania na trh. Program je ďalej špecifikovaný prostredníctvom ŠC a jednotlivých opatrení.

Prostredníctvom opatrení, ktoré čerpajú **fyzické osoby a právnické osoby podnikajúce v rybárstve a akvakultúre**, prípadne v spracovaní a predaji rýb, sú finančné prostriedky alokované prevažne mužom, a to s ohľadom na zloženie podporovanej časti sektora rybnárstvo/akvakultúra.

Program neuvádza kritériá uplatňované pri výbere projektov, ktoré by súviseli s uplatňovaním HP.

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa nedefinovaných výberových kritérií, ktoré by súviseli so sledovanými horizontálnymi je zrejme pri rozhodovaní o pridelení projektov, že podstatná väčšina finančných prostriedkov vyčlenených pri programovaní PRV mala ísť mužom. K HP ND neexistujú žiadne výberové kritériá. Žiadne z MU uvedených v programe nesúvisí so sledovaním plnenia HP RMŽ a ND.

Implementácia PRV z pohľadu HP

Programové authority sledujú pri implementácii programu nasledovné ukazovatele, ktoré súvisia so sledovaním HP RMŽ a ktoré sú označené kódmi. Hodnotitelia sledovali plnenie týchto ukazovateľov na úrovni ŠC. Tieto MU, ich merné jednotky a kódy sú prezentované v tabuľke nižšie.

Tabuľka 82: Názvy a kódy merných ukazovateľov, súvisiacich s HP RMŽ

Názov merného ukazovateľa	Merná jednotka MU	Kód MU
Počet vytvorených pracovných miest na plný úväzok	počet	P0820
Počet udržaných pracovných miest na plný úväzok	počet	P0821
Počet vytvorených PM na plný úväzok (počet)	počet	P0854

Zdroj: ITMS, 2022

Vyššie uvedenými ukazovateľmi sa sleduje aj celkový počet podporených osôb a z toho počet žien a mužov. V tabuľke č. 83 nižšie sú potom prezentované % žiadostí, v ktorých boli tieto ukazovatele použité z celkového počtu žiadostí a prezentované skutočné hodnoty vyššie uvedených ukazovateľov (v záhlaví podľa kódov), tak ako bola podpora už pridelená zo zmluvnej sumy do marca 2022 v rámci daného ŠC. 0 neznamená vždy, že ženy podporu nedostali, mohlo sa stať, že pre uvedený ukazovateľ sa v danom období a v určitých projektoch údaje na rodovej báze nezberali.

Tabuľka 83: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP EVS založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	P0820		P0821		P0854	
	spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
2.2 Zlepšenie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP	50 %	50 %	44 %	44 %	0 %	0 %
2.3 Ochrana a obnova vodnej biodiverzity a posilnenie ekosystémov týkajúcich sa akvakultúry a podpora akvakultúry, ktorá efektívne využíva zdroje	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %
3.1 Zlepšenie a poskytovanie vedeckých znalostí, ako aj zlepšenie zberu a správy údajov	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3.2 Poskytovanie podpory monitorovaniu, kontrole a presadzovaniu, a tým zlepšeniu inštitucionálnej kapacity a efektívnej verejnej správy bez zvyšovania administratívnej záťaže	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
5.1 Zlepšenie organizácie trhov s produktmi rybolovu a akvakultúry	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

5.2 Podnecovanie investícií do odvetví spracovania a uvádzania na trh	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Technická pomoc	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: ITMS, 2022

Z tabuľky č. 83 vyššie je zrejmé, že z ukazovateľov, ktoré sledujú uplatnenie HP RMŽ sa použili:

- P0820 (50 % projektov) a P0821 (43,7 % projektov) v prípade cieľa 2.2 Zlepšenie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP
- P0854 (100 % projektov) v prípade cieľa 2.3 Ochrana a obnova vodnej biodiverzity a posilnenie ekosystémov týkajúcich sa akvakultúry a podpora akvakultúry, ktorá efektívne využíva zdroje

Pri sledovaní ostatných cieľov sa nepoužili žiadne z vyššie uvedených ukazovateľov.

Tabuľka č. 84 nižšie ukazuje hodnoty vyzbierané pomocou vyššie uvedených MU, ako je vidieť, ukazovateľ P0854, ktorý sa použil v 100 % projektov v rámci ŠC 2.3, nevyzbieral žiadne údaje. Údaje boli vyzbierané iba prostredníctvom MU P0820 a P0821. Podľa týchto údajov sa zlepšila konkurencieschopnosť a životaschopnosť podnikov akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP, prostredníctvom vytvorených pracovných miest u 7 užívateľov, z toho bola jedna žena (t. j. 14,3 %). V tom istom ciele sa udržali pracovné miesta u 48 podnikateľov, z toho bolo 5 žien (t. j. 10,4 %). Keď vezmeme do úvahy kontextové údaje prezentované vyššie o zastúpení žien v podporovanom sektore (4 % oprávnených podnikov vlastní ženy a 20 % podnikov vlastní ženy a muži spolu), je podiel podporených žien adekvátny.

Tabuľka 84: Prehľad použitia ukazovateľov v rámci sledovania MU OP RH založených na rodovom základe

Špecifický cieľ	Zmluvná suma	počet pr.	P0820		P0821		P0854	
			spolu	ženy	spolu	ženy	spolu	ženy
2.2 Zlepšenie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP	2 486 992,86	16	7	1	48	5	0	0
2.3 Ochrana a obnova vodnej biodiverzity a posilnenie ekosystémov týkajúcich sa akvakultúry a podpora akvakultúry, ktorá efektívne využíva zdroje	417 366,58	2	0	0	0	0	0	0
3. 1 Zlepšenie a poskytovanie vedeckých znalostí, ako aj zlepšenie zberu a správy údajov	157 835,68	2	0	0	0	0	0	0
3.2 Poskytovanie podpory monitorovaniu, kontrole a presadzovaniu, a tým zlepšenie inštitucionálnej kapacity a efektívnej verejnej správy bez zvyšovania administratívnej záťaže	114 404,89	1	0	0	0	0	0	0
5.1 Zlepšenie organizácie trhov s produktmi rybolovu a akvakultúry	643 227,21	2	0	0	0	0	0	0
5.2 Podnecovanie investícií do odvetví spracovania a uvádzania na trh	20 760,00	1	0	0	0	0	0	0
Technická pomoc	1 116 226,83	14	0	0	0	0	0	0
Celkový súčet	4 956 814,05	38	7	1	48	5	0	0

Zdroj: ITMS, 2022

Hodnotitelia nezistili MU, ktoré by v OP RH sledovali podiel podporených užívateľov na základe HP ND – t. j. podporu užívateľov na základe veku (mladších ako 29 rokov, alebo starších ako 50 rokov), etnickej príslušnosti (členovia MRK), zdravotného stavu (podiel zdravotne postihnutých) a dlhodobej nezamestnanosti.

Záver

S ohľadom na zameranie OP RH na skupinu presne určených subjektov rybného hospodárstva, v ktorej je známe vlastníctvo podnikateľských subjektov, v rámci podpory zlepšenie

konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, je pomerne ľahké vysledovať dodržiavanie HP RMŽ. Podľa zistení hodnotiteľov, tento bol v rámci limitovaného počtu ukazovateľov, ktoré sledujú vytvorené a udržané pracovné miesta, dodržaný, avšak len v rámci jedného cieľa – 2.2 Zlepšenie konkurencieschopnosti a životaschopnosti podnikov akvakultúry, vrátane zlepšenia bezpečnostných a pracovných podmienok, najmä v MSP.

U ostatných cieľov sa takéto sledovanie ani iné súvisiace s HP RMŽ, nekonalo. Rovnako tiež nie je možné získať údaje, ktoré by potvrdili, že na podpore programu sa zúčastňujú zdravotne postihnutí, mladí do 29 rokov, starší nad 50 rokov alebo príslušníci MRK, nakoľko MU tieto skupiny pri sledovaní nezohľadňujú a tiež sa hodnotiteľom nepodarilo získať údaje o ich zastúpení v štátnej a verejnej správe všeobecne.

Program rozvoja vidieka

Kontext

PRV SR pre roky 2014 – 2020 je kombinovaný program financovaný z EPFRV. Program je prevažne sektorový, nakoľko podporuje rozvoj vidieckych ekonomických sektorov, a to konkurencieschopnosť poľnohospodárskej prvovýroby, spracovania a predaja potravín a lesníctva. Zároveň však preukazuje podporu ochrany životného prostredia v rámci uvedených sektorov a boj s klimatickými zmenami, ale aj širší rozvoj vidieka prostredníctvom podpory MSP, obnovy vidieckych obcí a rozvoja subregionálnych vidieckych oblastí, ktoré spravujú miestne akčné skupiny. Zhrnuté, program zasahuje viaceré cieľové skupiny na vidieku aj mimo vidieckych obcí, ktoré sú definované programom ako prijímatelia podpory, a to:

- Fyzické osoby a právnické osoby podnikajúce v sektore poľnohospodárstva, potravinárstva a ich združenia
- Súkromní a verejní obhospodarovatelia lesa a ich združenia
- Mikropodniky a malé podniky (v zmysle odporúčania Komisie 2003/361/ES)
- Obce
- Miestne akčné skupiny
- Poľnohospodárski poradcovia a vzdelávacie inštitúcie

Z pohľadu sledovaných HP existujú štatistické údaje o rodovom zložení vyššie uvedených cieľových skupín, berúc do úvahy, že obce, a teda aj miestne akčné skupiny.

V roku 2007 sa zúčastnilo štrukturálneho prieskumu fariem na Slovensku (Eurostat) 69 000 poľnohospodárskych podnikov, z toho bolo vo veľkosti nad 1 ESU (ekonomická veľkosť fariem) 16 000. Z tohto iba 14 % vlastnili ženy⁴⁷, 50 % poľnohospodári starší ako 55 rokov a 7 % poľnohospodári mladší ako 35 rokov.

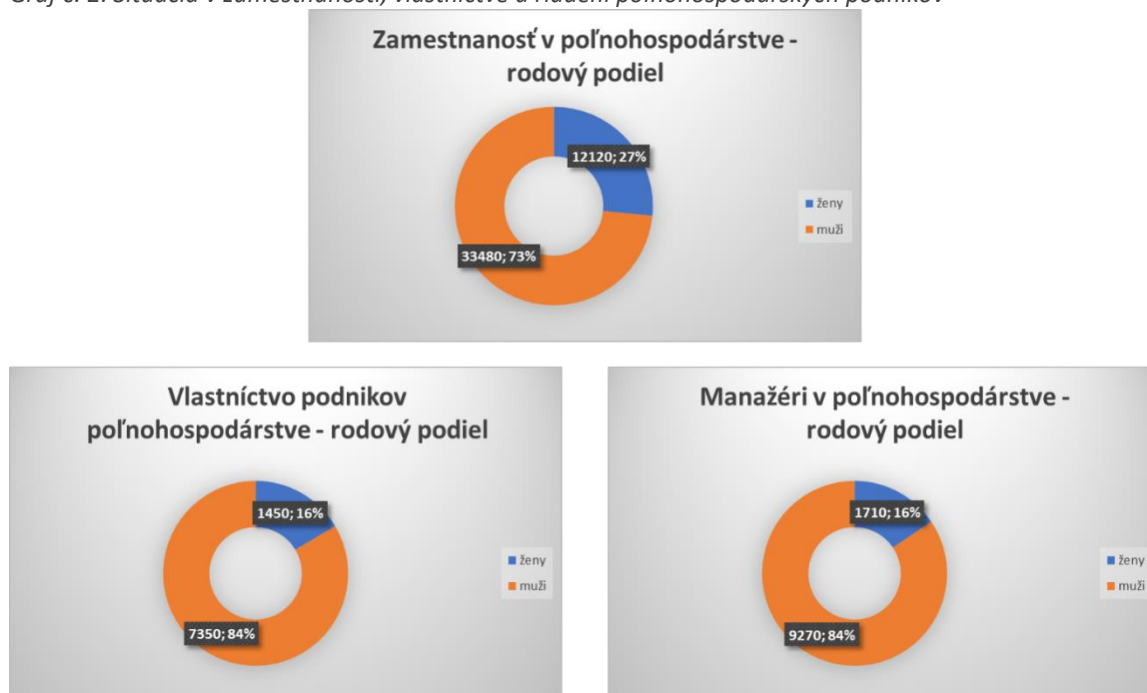
Podľa Eurostatu v roku 2013 na Slovensku vlastnilo farmy 20 820 poľnohospodárov, z toho bolo len 3 510 žien⁴⁸, t. j. 16,9 %.

Eurostat tiež uvádza, že v roku 2021 pracovalo v poľnohospodárstve spolu 45 600, z toho bolo 12 120 žien, t. j. 26,6 %. Podľa toho istého zdroja na Slovensku v tom istom roku 8 800 majiteľov fariem, z toho 1 450 žien, t. j. 16,5 %. Rovnako podľa tohto zdroja, v roku 2021 riadilo poľnohospodárske podniky 10 980 manažérov, z toho bolo 1 710 žien, 15,6 %.

⁴⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-09-037>

⁴⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EF_LFLEGAA__custom_3154193/default/table?lang=en

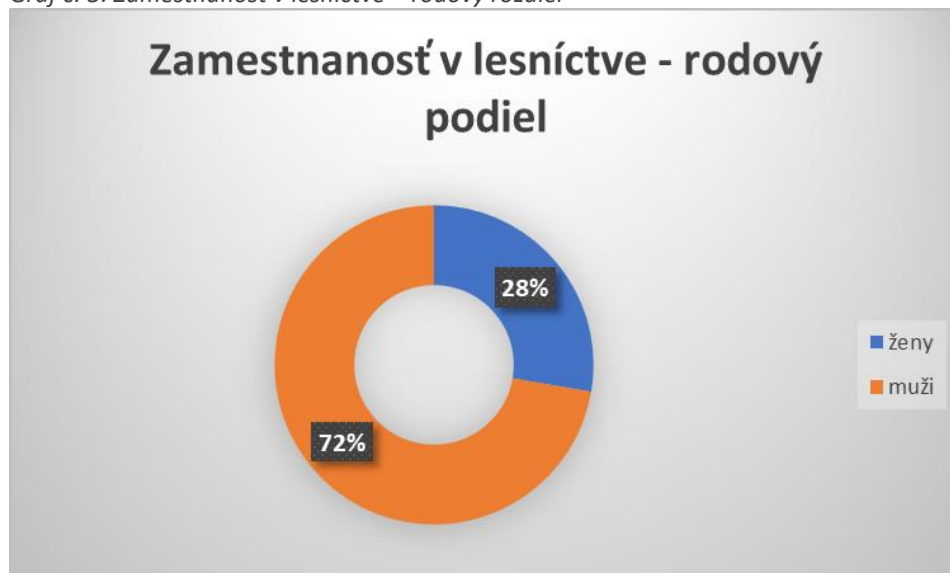
Graf č. 2: Situácia v zamestnanosti, vlastníctve a riadení poľnohospodárskych podnikov



Zdroj: Eurostat, 2022

V lesníctve podľa Eurostatu⁴⁹ pracovalo v roku 17 300 ľudí, z toho bolo 10 500 zamestnancov a 6 800 samo-zamestnávateľov. Eurostat nemá údaje o zastúpení mužov a žien pre Slovensko ani v jednej z týchto kategórií. Podiel pracujúcich v lesníctve uvádza web portál „Cena práce“, a to 27,7 % z roku 2019⁵⁰.

Graf č. 3: Zamestnanosť v lesníctve – rodový rozdiel



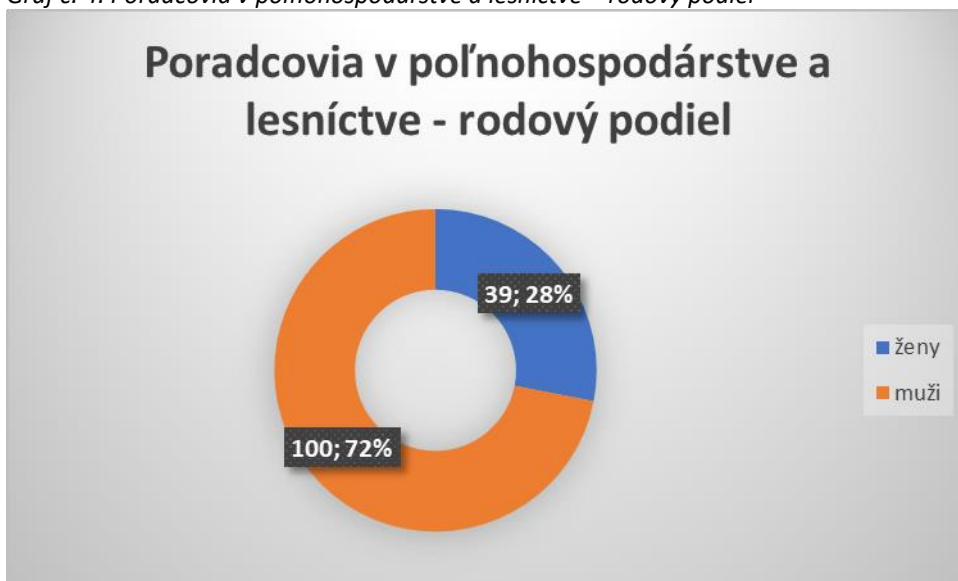
Zdroj: Cena práce, 2022

⁴⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/for_emp_lfs/default/table?lang=en

⁵⁰ <https://www.cenaprace.sk/pracovnici-v-lesnictve>

Podľa databázy Agroinštitútu Nitra v poľnohospodárstve a rozvoji vidieka je evidovaných spolu 139 poradcov⁵¹, z toho je 39 žien⁵², t. j. 28 %.

Graf č. 4: Poradcovia v poľnohospodárstve a lesníctve – rodový podiel



Zdroj Agroinštitút, 2022

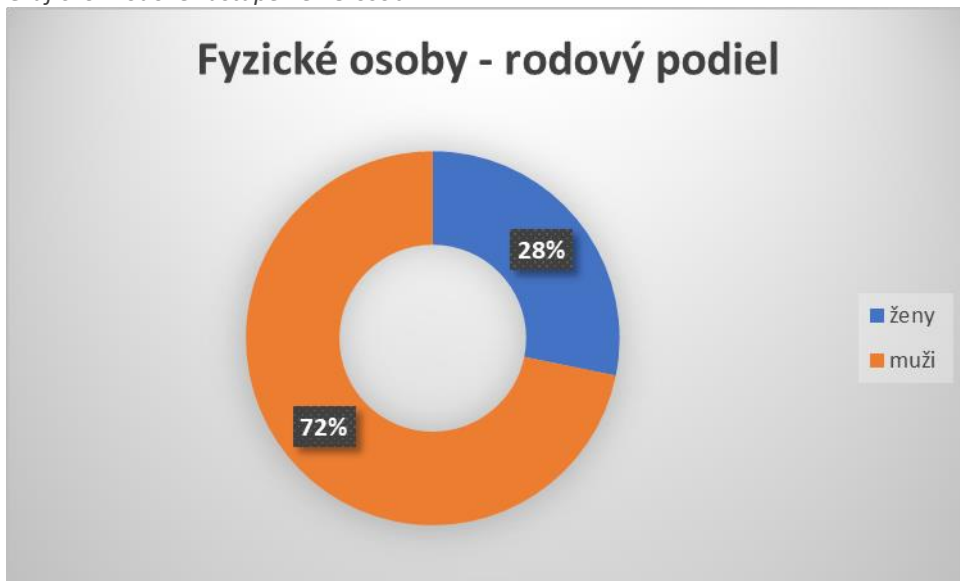
MSP tvoria podstatnú časť podnikateľského prostredia – 99,9 % a ich podiel rastie. Z toho najväčší podiel tvoria mikropodniky (0 – 9 zamestnancov) – 97,2 %, ktorých podiel tiež narastá. Rodová štruktúra FO – podnikateľov sa v roku 2020 výraznejšie nezmenila. Zastúpenie žien v rámci fyzických osôb – podnikateľov zostalo na úrovni 28,2 %, čo predstavuje identickú hodnotu ako v roku 2019. Muži tvorili viac ako dvojtretinový podiel (71,8 %). V absolútnom vyjadrení sa počet žien fyzických osôb – podnikateľiek znížil o 2,8 tisíc na 95,7 tisíc. Najvyšší podiel dosahujú ženy v rámci slobodných povolání. V roku 2020 bola takmer polovica (49,8 %) všetkých osôb podnikajúcich v slobodných povolaniach ženského pohlavia. Podstatne nižší podiel dosahujú ženy v rámci živnostníkov (26,7 %). Jedinou právnou formou, v rámci ktorej došlo v roku 2020 k nárastu zastúpenia žien, boli samostatne hospodáriaci roľníci. Podiel žien sa zvýšil o 1,1 p. b., na úroveň 23,5 %. V roku 2020 pôsobilo najviac fyzických osôb – podnikateľov z pohľadu veku v kategórii 40 až 49-ročných. V uvedenej vekovej kategórii podnikala viac ako jedna štvrtina (26,6 %) z celkového počtu fyzických osôb – podnikateľov. Druhou najpočetnejšou skupinou z pohľadu veku boli podnikatelia vo vekovej kategórii 30 až 39-ročných, ktorí tvorili takmer jednu štvrtinu (23,5 %) z celkového počtu fyzických osôb – podnikateľov. Trojicu najviac zastúpených vekových kategórií dopĺňajú podnikatelia vo vekovej kategórii 50 až 59-ročných, ktorých podiel predstavoval takmer jednu pätinu (19,8 %)⁵³. V rámci PO sa rodové a vekové zastúpenie nedá hodnoverne sledovať.

⁵¹ Na základe zákona č. 280/2017 Z. z. o poskytovaní podpory a dotácie v pôdohospodárstve a rozvoji vidieka a o zmene zákona č. 292/2014 Z. z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov podľa § 22 odstav. (9) Centrálny register zverejnený na webovom sídle poverenej osoby podľa odseku 4 obsahuje najmä tieto údaje poradcu: meno, priezvisko, titul, adresu trvalého pobytu alebo adresu prechodného pobytu, telefónne číslo a adresu elektronickej pošty, ak ide o fyzickú osobu.

⁵² <https://agroinstitut.sk/sk/centralny-register-poradcov/>

⁵³ http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_o_stave_msp_2020_final.pdf

Graf č. 5: Rodové zastúpenie FO osôb



Zdroj: Slovak business agency, 2021

Z uvedených údajov je jasné, že program je vo väčšine nastavený na sektory, kde majú muži vyššie zastúpenie, a to aj napriek tomu, že viaceré intervencie sú určené verejnosti ako takej. Menšia časť programu je určená mladým poľnohospodárom⁵⁴, pod 40 rokov veku. Ženy, ani iné sociálne skupiny, nie sú v programe špeciálne označené. Analýza pridelených financií podľa jednotlivých opatrení programu a podporovaných užívateľov je spracovaná v kapitole nižšie.

Očakávané výsledky zapojenia EPFRV a PRV SR podľa PD

Východiskom pre analýzu príspevku PRV SR boli očakávané výsledky tak, ako boli definované v PD v prepojení na národné priority, tematické ciele a špecifické EŠIF.

Vo vzťahu k EPFRV a PRV hodnotitelia identifikovali nasledovné očakávané výsledky, prezentované v tabuľke nižšie. Z nich sú tie, ktoré súvisia s predmetnými HP, označené kurzívou.

⁵⁴ Mladý poľnohospodár — samostatne hospodáriaci roľník (mikro podnik alebo malý podnik v zmysle odporúčania Komisie 2003/361/ES), ktorý vykonáva poľnohospodársku prvovýrobu ako sústavnú a samostatnú činnosť pod vlastným menom, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku, ktorý je hlavným zdrojom jeho príjmu. Táto fyzická osoba v čase podania ŽoNFP nemá viac ako 40 rokov, má zodpovedajúce profesijné zručnosti a schopnosti a prvýkrát zakladá poľnohospodársky podnik ako jeho jediný a najvyšší predstaviteľ.

Tabuľka 85: Prehľad očakávaných výsledkov v rámci národných priorít a tematických cieľov v prepojení na investície z EPFRV v rámci PRV SR 2014 – 2020

Národná priorita	Tematický cieľ	Očakávaný výsledok (investície EPFRV)
Podnikateľské prostredie priaznivé pre inovácie	1. Posilnenie výskumu, technologického rozvoja a inovácií	<ul style="list-style-type: none"> dostupný poradenský systém pre vidiecke subjekty; posilnenie inovačnej kapacity a spolupráce aktérov v rámci „znalostného trojuholníka“ vzdelávanie-výskum-inovácie s podnikateľskou praxou; posilnenie prepojenia poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva s VaI prostredníctvom spolupráce, prenosu znalostí; vytvorenie podmienok pre zakladanie operačných skupín v rámci EIP pre produktivitu a udržateľnosť poľnohospodárstva.
	2: Zlepšenie prístupu k informáciám a IKT a zlepšenie ich využívania a kvality	<ul style="list-style-type: none"> Podpora projektov tzv. poslednej míle v obciach do 500 obyvateľov s cieľom zvýšenia pokrytia širokopásmovým internetom (s pripojením nad 30 Mbit/s vo vidieckych oblastiach do roku 2020); zvýšenie IKT produktov a služieb využívaných v hospodárstve a komunitách na vidieku, podpora e-commerce a zvýšenie dopytu po IKT
	3: Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP, sektora poľnohospodárstva (v prípade EPFRV) a sektora rybárstva a akvakultúry (v prípade ENRF)	<ul style="list-style-type: none"> zvýšenie ekonomickej výkonnosti poľnohospodárskych podnikov a uľahčenie ich reštrukturalizácie a modernizácie, najmä z hľadiska zvýšenia ich účasti na trhu a poľnohospodárska diverzifikácia; uľahčenie generáčnej výmeny prostredníctvom podpory mladých farmárov v sektore poľnohospodárstva; zvýšenie konkurencieschopnosti prvovýrobcov prostredníctvom ich lepšej integrácie do agropotravinárskeho reťazca; vyššia produktivita prostredníctvom pridávania hodnoty poľnohospodárskym produktom; zvýšenie propagácie na miestnych trhoch a tvorba krátkych zásobovacích reťazcov; zvýšenie trhových príležitostí živočíšnych produktov vyššej kvality, prostredníctvom podpory životných podmienok zvierat; zavedenie efektívneho a funkčného systému riadenia rizika v poľnohospodárstve; zníženie negatívnych dôsledkov sucha ako aj zamokrenia a zaplavenia pôdy na poľnohospodársku produkciu; zvýšenie podielu domácej produkcie na trhu SR.
Rozvoj ľudského kapitálu a zlepšenie účasti na trhu práce	8: Podpora udržateľnosti a kvality zamestnanosti a mobility pracovnej sily	<ul style="list-style-type: none"> zvýšenie počtu podnikateľských subjektov na vidieku prostredníctvom diverzifikácie ekonomických aktivít mimo poľnohospodárstva; zvýšenie zamestnanosti na vidieku prostredníctvom start up podpory na začatie činnosti pre poľnohospodárske mikro podniky a malé podniky; diverzifikácia ekonomického prostredia na vidieku.
	9: Podpora sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a akejkoľvek diskriminácii	<ul style="list-style-type: none"> zvýšenie kvality života na vidieku prostredníctvom investícií do malých infraštruktúrnych projektov a miestnych služieb; zvýšenie záujmu verejných a súkromných subjektov o miestne potreby a možnosti prostredníctvom podpory miestneho rozvoja vedeného komunitou; zlepšenie ekonomického prostredia vo vidieckych oblastiach, vrátane súvisiacej miestnej infraštruktúry; zlepšenie podmienok pre rozvoj vidieckeho cestovného ruchu a tvorbu pracovných miest.

	<p>10: Investovanie do vzdelania, školení a odbornej prípravy, ako aj zručností a celoživotného vzdelávania</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie počtu pracovníkov a manažérov rôznych typov pôdohospodárskych podnikov vyškolených v oblastiach zameraných na potrebu produkcie s vyššou pridanou hodnotou a vyššou kvalitou, ktoré posilnia konkurencieschopnosť poľnohospodárstva, potravinárstva a lesníctva a zároveň podpora trh prostredníctvom nových distribučných kanálov, krátkych reťazcov, regionálnych tržníc a pod.
<p>Trvalo udržateľné a efektívne využívanie prírodných zdrojov</p>	<p>4: Podpora prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo vo všetkých sektoroch</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie využívania OZE, vedľajších produktov, odpadov, zvyškov a iných nepotravinových surovín na účel biohospodárstva, vrátane zvýšenia energetickej efektívnosti; ▪ zvýšenie efektívneho využívania zdrojov a prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo odolné voči zmene klímy v odvetviach poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva; ▪ zníženie emisií skleníkových plynov a amoniaku z poľnohospodárstva; ▪ podpora využívania OZE; ▪ zvýšenie efektívnosti využívania energie v poľnohospodárstve a pri výrobe potravín
	<p>5: Podpora prispôsobovania sa zmene klímy, predchádzanie a riadenie rizika</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ obnova a zvýšenie účinnosti ekosystémov v poľnohospodárstve a lesnom hospodárstve; ▪ zlepšenie efektivity využívania vody v poľnohospodárstve a poskytovania poradenstva v oblasti využívania vody; ▪ vybudovanie efektívnejších závlahových systémov; ▪ dobudovanie regulačných systémov odtoku vody z krajiny; ▪ zmiernenie negatívnych dôsledkov zamokrenia a zaplavenia poľnohospodárskej pôdy; ▪ vytvorenie nástrojov na elimináciu mimoriadnych udalostí v lesoch; ▪ zlepšenie zadržiavania vody, resp. spomalenie jej odtoku v lesnom hospodárstve; ▪ zavedenie preventívnych systémov proti požiarom v lesoch; ▪ vytvorenie nástrojov na efektívne sledovanie a riadenie lesníckych ekosystémov prostredníctvom plánov starostlivosti o les.
	<p>6: Zachovanie a ochrana životného prostredia a podpora efektívneho využívania zdrojov</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zachovanie poľnohospodárstva v oblastiach s prírodnými a inými špecifickými obmedzeniami; ▪ ochrana a zachovanie biologickej diverzity hlavne v územiach NATURA 2000 a HNV; ▪ realizácia poľnohospodárskych postupov šetrných k životnému prostrediu; ▪ realizácia postupov pre ochranu vody a pôdy; ▪ zlepšenie kvality a ochrany vody a pôdy a zníženie emisií skleníkových plynov z poľnohospodárskej činnosti.

Zdroj: Partnerská dohoda, návrh 2021

Ako je vidieť z tabuľky vyššie, PRV má podľa PD prispieť k trom z piatich národných priorít. Z očakávaných výsledkov má však iba jeden vzťah k HP, a to „**uľahčenie generačnej výmeny prostredníctvom podpory mladých farmárov v sektore poľnohospodárstva**“, t. j. v sektore, kde stále prevláda staršia veková kategória. V tejto súvislosti má generačná výmena prispieť k dosiahnutiu tematický cieľ 3 „Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP, sektora poľnohospodárstva (v prípade EPFRV) a sektora rybníctva a akvakultúry (v prípade ENRF)“ a pomôcť naplniť národnú prioritu „Podnikateľské prostredie priaznivé pre inovácie“.

Ďalšie očakávané výsledky sa netýkali sledovaných HP.

Štruktúra PRV z pohľadu HP

PRV SR 2014 – 2020 je jediným programom financovaným z EŠIF, ktorý **neobsahuje samostatnú kapitolu o zabezpečení HP**.

Celkový rozpočet PRV v EUR je prezentovaný v tabuľke nižšie.

Tabuľka 86: Rozpočet PRV SR

Celkový rozpočet	2 099 199 696,0
Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka	1 545 272 844,0
Štátny rozpočet	539 507 852,0

Zdroj: PRV SR, 2022

Program je na rozdiel od ostatných OP zostavený z jednotlivých opatrení a tie sú prepojené vždy na konkrétne fókusové oblasti v rámci 6 priorít rozvoja vidieka v rámci druhého piliera spoločnej poľnohospodárskej politiky, ktorým je politika rozvoja vidieka. Vo viacerých prípadoch sú jednotlivé opatrenia prepojené aj na viaceré fókusové skupiny, čo je špecifikum programovania v rámci PRV, pritom sa posudzujú tzv. primárne a sekundárne príspevky každého opatrenia k jednotlivým fókusovým oblastiam a prioritám programu. V tabuľke sú uvedené všetky podporované opatrenia, a v rámci nich definovaní prijímatelia podpory, výberové kritériá ak súvisia so sledovanými HP a tiež rozpočty jednotlivých opatrení. Podľa tejto tabuľky je možné dobre vysledovať, aká časť rozpočtu programu je určená pre akých podporených prijímateľov pomoci.

Podľa tejto tabuľky je zrejmé, že v opatreniach⁵⁵, ktoré čerpajú fyzické osoby **a právnické osoby podnikajúce v poľnohospodárskej prvovýrobe**, prípadne v spracovaní potravín je alokovaných najviac finančných prostriedkov a to **1 113 679 924 EUR**. Navyše, tieto subjekty sú zaradené pre čerpanie spolu s ostatnými subjektami aj v iných opatreniach⁵⁶.

Pre opatrenia **podporujúce lesníctvo a lesnícku prvovýrobu** je vyčlenených **104 430 168 EUR**.

Pre **poradcov v poľnohospodárstve a lesníctve** je vyčlenených **10 571 729 EUR**.

Opatrenia, v ktorých sa zúčastnili v menšej miere aj **MSP z rôznych sektorov**⁵⁷, ale spoločne s FO a PO v poľnohospodárstve, prípadne v lesníctve, mali vyčlenených **202 785 288 EUR**.

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejmé, že podstatná väčšina finančných prostriedkov vyčlenených pri programovaní PRV mala ísť mužom, prevažne v strednom alebo staršom veku. Ohľadom výberových kritérií, len v rámci opatrenia M07 sa vyžaduje pri výbere projektov princíp uľahčenia prístupu marginalizovaných skupín k podpore (zvyšovanie projektov, ktoré riešia problémy marginalizovaných skupín). V rámci MU sa HP RMŽ a ND nezohľadňujú.

⁵⁵ Ide o opatrenia M04, M06, M10, M11, M12, M13, M14

⁵⁶ Ide o opatrenia M01, M16 a M19

⁵⁷ Ide o opatrenia M06, M16 a M19

Implementácia PRV z pohľadu HP

Programové authority nepoužívajú v ITMS2014+ žiadne ukazovatele, ktoré súvisia so sledovaním HP RMŽ a ND pri implementácii programu.

Avšak, Výročná správa o vykonávaní PRV⁵⁸, konkrétne v prílohe o monitorovaní, sleduje jeden ukazovateľ Spoločného monitorovacieho a hodnotiaceho systému pre rozvoj vidieka (CMES⁵⁹), a to ukazovateľ výstupu – O4: Počet podporených poľnohospodárskych podnikov/prijímateľov v rámci monitorovania výstupov v členení podľa veku a pohlavia – kumulatívne údaje (tabuľka C2.1). Tento ukazovateľ sa sleduje v rámci opatrení/pod-opatrení M04/M04.1 (investície do hmotného majetku/podpora na investície do poľnohospodárskych podnikov) a M06/M06.1; M06.2; M06.3; M06.4; M06.5 (rozvoj poľnohospodárskych podnikov a podnikateľskej činnosti a uvedené podopatrenia⁶⁰).

Podľa zistení uvedených v tejto správe, je možné uviesť:

- v rámci opatrenia M04 bolo podporených spolu 673 poľnohospodárskych podnikov, z toho bolo 119 vlastnených jednotlivcami, z ktorých bolo 98 vlastnených mužmi a 21 vlastnených ženami. Z pohľadu veku bolo v skupine mužov 75 podnikov vlastnených mužmi staršími ako 40 rokov a 23 mladších ako 40 rokov (40 rokov je hranica pre mladého farmára stanovená Nariadením EP a Rady 1305/2013). U žien bola situácia z pohľadu veku nasledovná: len 6 žien bolo mladších ako 40 rokov a 15 žien bolo starších ako 40 rokov.
- V rámci opatrenia M06 (zamerané hlavne na mladých farmárov) priradeného k prioritě rozvoja vidieka P2, fókusovej oblasti B – generačná výmena bolo spolu podporených 471 podnikov vlastnených jednotlivcami, z toho bolo 264 mužov a 207 žien všetkých pod 40 rokov veku. Okrem toho v rámci priority P6, fókusovej oblasti A – diverzifikácia vidieckej ekonomiky bolo podporených 109 subjektov, z toho ale 92 bolo právnických osôb, u ktorých sa nezistovali informácie o veku a rode. Z fyzických osôb bolo 8 pod hranicou 40 rokov veku (7 mužov a 1 žena), 9 fyzických osôb bolo starších ako 40 rokov (6 mužov a 3 ženy).

Okrem výstupového ukazovateľ O4, sa sleduje rodové členenie aj u cieľového ukazovateľ výsledku T20 (Pracovné miesta vytvorené v podporovaných projektoch (oblasť zamerania 6A) a T23 (Pracovné miesta vytvorené v podporovaných projektoch (Leader) (oblasť zamerania 6B)). V prípade T20 boli pracovné miesta vytvorené viac pre mužov – 110 a menej pre ženy – 76. v prípade T23 správa udáva pre obe pohlavia „0“.

Záver

Podľa skladby cieľovej skupiny prijímateľov z pohľadu rovnosti medzi mužmi a ženami a podľa rozpočtu jednotlivých opatrení je zrejmé, že podstatná väčšina finančných prostriedkov vyčlenených pri programovaní PRV mala ísť mužom, prevažne v strednom alebo staršom veku. Ohľadom výberových kritérií, len v rámci opatrenia M07 sa vyžaduje pri výbere projektov princíp uľahčenia prístupu marginalizovaných skupín k podpore (zvýhodňovanie projektov, ktoré riešia problémy marginalizovaných skupín).

V rámci doteraz zistených informácií o dostupných MU sa HP rovnosti medzi mužmi a ženami a nediskriminácie nezohľadňujú, preto nie je možné zistiť, ako sa program v celku správal z pohľadu HP RMŽ či ND. Získané informácie o opatreniach M04 a M06 poskytol len čiastkový obraz o situácii

⁵⁸ <https://www.mpsr.sk/vyroczna-sprava-o-vykonavani-prv-sr-2014-2022-za-rok-2021/1192-43-1192-17822/>

⁵⁹ CMES – Common monitoring and evaluation system for rural development of CAP Common monitoring and evaluation framework - https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cmef_en

⁶⁰ Viď príloha 1, časť 5

a iba v jednom prípade (podpora mladých a malých farmárov pri generačnej výmene) potvrdili lepšiu rodovú vyváženosť podpory.

3.6 HO5: Ktoré sú kľúčové faktory pre zabezpečenie kvalitného vykazovania príspevku fondov EÚ k HP RMŽ a ND v programovom období 2021 – 2027?

Tabuľka 87: kľúčové faktory pre zabezpečenie kvalitného vykazovania príspevku fondov EÚ k HP RMŽ a ND

č.	Záver	Odporúčanie (kľúčové faktory)
1.	Neskorý nábeh ITMS2014+ bez zabudovania všetkých potrebných kontrolných väzieb spôsobil problémy s časovou dostupnosťou údajov a sťažil monitorovanie a vykazovanie na začiatku implementácie OP a zanesol chyby do údajov, ktoré sa prejavujú aj v súčasnosti.	V dostatočnom predstihu (aspoň 1 rok) pred začatím implementácie nového programového obdobia 2021-2027 navrhujeme zabezpečiť výber dodávateľa pre IS určený pre zber, spracovanie a vykazovanie údajov, pričom implementácia IS bude od začiatku obsahovať všetky kontrolné mechanizmy pre overovanie kvality údajov.
2.	Chýbajúce prepojenie ITMS2014+ na SFC tabuľky EK spôsobuje príslušným pracovníkom zbytočnú záťaž spôsobenú nutnosťou manuálnych úprav.	V zadaní pre dodávateľa špecifikovať nutnosť automatizácie odovzdávania údajov z IS do SFC tabuliek pre EK.
3.	Pri takmer 50 %-ách použití iných údajov pri sledovaní pokroku na úrovni ŠC OP EŠIF boli vykázané hodnoty v drvivej väčšine prípadov nereálne a teda nepoužiteľné na sledovanie prínosov OP EŠIF k HP RMŽ a ND. Časť chýb v iných údajoch je spôsobená chybnou agregáciou vykázaných hodnôt v ITMS2014+.	Navrhujeme zlepšiť kontrolu údajov pri ich zápise prijímateľmi a pri ich schvaľovaní projektovými manažérmi (napr. zavedením odstupňovania závažnosti chýb a naviazaním možnosti potvrdenia údajov v IS na odstránenie tých najzávažnejších chýb – musí byť špecifikované v zadaní pre dodávateľa IS). Tiež navrhujeme udržať počet monitorovacích údajov v prijateľnej miere a sústrediť sa na podstatné, nakoľko je lepšie mať menej správne vyplnených monitorovacích údajov ako veľa s chybnými hodnotami. V ITMS2014+ zabezpečiť opravu zistených chybných agregácií iných údajov do výstupných zostáv a preveriť agregácie aj pri ďalších iných údajoch, pri ktorých sú podozrivé hodnoty.
4.	Nejednotnosť výstupov spôsobuje zbytočne nutnosť manuálnych úprav, chýbajú sumárne zostavy za viac kariet účastníka.	Zabezpečiť doplnenie zjednotenie výstupov z ITMS2014+ a z IS pre nové programové obdobie, doplniť výstup sumarizujúci údaje z viac kariet účastníkov.
5.	Tvorba vlastných výstupov používateľmi prostredníctvom OLAP kociek naráža na kapacitné limity ITMS2014+.	V zadaní pre dodávateľa špecifikovať výkonnostné požiadavky a odozvy pre tento typ výstupov. V aktuálnom ITMS2014+ analyzovať dôvody kapacitných limitov pri práci s OLAP kockami (môže ísť o zlý návrh OLAP kociek s neefektívnym prepojením na dáta,

		o chýbajúcu optimalizáciu dátových štruktúr pre výbery alebo o nedostatočné HW zdroje).
6.	Niektoré monitorovacie údaje sú vykazované raz za všetkých účastníkov v členení na hodnoty spolu a zvlášť za ženy a za mužov a zároveň ešte raz duplicitne samostatne za ženy resp. mužov. Navyše z vykázaných hodnôt je zrejмый nejednotný prístup k ich vyplňaniu (napriek tomu, že monitorovací údaj je definovaný len pre ženy, výstupy obsahujú aj hodnoty za mužov).	Prestať používať uvedené duplicitné monitorovacie údaje.
7.	Chýba informácia o algoritmoch transformácie údajov v ITMS2014+.	Vyžadovať od dodávateľa IS alebo od správcu IS informácie o použitých algoritmoch pre transformácie údajov v IS.
8.	Pre časť používateľov výstupov ITMS2014+ sú tieto výstupy nezrozumiteľné a vyžadujú technické zručnosti na ich úpravu pre ďalšie použitie.	Požadovať vytvorenie výstupov, ktoré budú pre ich používateľov zrozumiteľnejšie a nebudú potrebovať dodatočné technicky náročné úpravy. Čiastočne môže byť riešené aj sfunkčnením OLAP kociek. Zároveň zabezpečiť školenie príslušných pracovníkov na prácu s výstupmi z ITMS2014+.
9.	Aj keď je priemerné trvanie schvaľovania monitorovacích správ kratšie ako 3 mesiace, pri 18,8 % monitorovacích správ trvá schvaľovanie dlhšie ako 6 mesiacov a pri 13 % monitorovacích správ trvá viac ako 1 rok.	Navrhujeme analyzovať dôvody zdĺhavého schvaľovania monitorovacích správ (v rámci hodnotenia neboli zistené dôvody zisteného stavu) a vykonať nápravu.
10.	Údaje týkajúce sa súladu predkladaných žiadostí z procesu administratívneho overenia, odborného hodnotenia a výberu projektov týkajúce sa príspevku k HP nie je systematicky zbierané.	Zvážiť využiteľnosť údajov z procesu odborného hodnotenia a finančnej kontroly na mieste pre posúdenie schopnosti žiadateľov spracovať projekty prispievajúce k HP RMŽ a ND.
11.	Z pohľadu príspevkov intervencií implementovaných v rámci OP ĽZ a ostatných OP k plneniu cieľov HP RMŽ a ND a v programovom období 2014 – 2020 je možné OP rozdeliť do štyroch skupín: Samostatnú skupinu tvorí OP ĽZ, ktorý vykazuje najväčší a najviditeľnejší príspevok v plnení cieľov sledovaných HP.	V porovnaní s minulým programovým obdobím, v rokoch 2021 – 2027 sa budú intervencie podporované z EŠIF realizovať prostredníctvom Programu Slovensko (PSK) a jeho priorit a k nim priradených ŠC. V tejto situácii je potrebné definovať typy intervencií v rámci jednotlivých priorit a ŠC a tiež bezprostredných užívateľov a konečných prijímateľov pomoci a ich štruktúru

Samotnou architektúrou pomáha eliminovať diskrimináciu, keď podporuje v rámci svojich PO zamestnávanie mladých ľudí alebo ZUoZ (dlhodobu nezamestnaných, zdravotne postihnutých, starších a nízko-kvalifikovaných), inklúziu vylúčených skupín, vzdelávanie, zamestnávanie osôb z MRK alebo technické vybavenie obcí s touto komunitou, podporujú CŽV týchto skupín atď.

Druhú skupinu programov tvorili programy s investíciami do infraštruktúry, vedy, výskumu a životného prostredia, teda oblastí, ktoré predstavujú tzv. verejné statky. Sem hodnotitelia priradili **OPII, OP KZP a IROP**. Vo všetkých týchto programoch boli síce čiastočne prítomné výberové kritériá, ktoré ošetrovali uplatnenie HP ND, ale súvisiace MU sa nachádzali len výnimočne. Uplatňovali sa ďalšie MU, u ktorých sa sledoval aj podiel využívania investícií u mužov a žien, ale väčšinou len okrajovo. V niektorých prípadoch existovali ukazovatele spojené s administráciou programu, ktoré sledovali využívanie prostriedkov RO programu podľa pohlavia, v týchto prípadoch toto využívanie kopírovalo približne rodovú (prefeminizovanú) štruktúru zamestnancov vo verejnej správe

Tretiu skupinu tvorili programy zamerané na verejnú správu a riadenie programov – **OP EVS a OP TP**. Pri týchto programoch sa sledovalo hlavne plnenie HP RMŽ prostredníctvom MU programu (v počte alebo vo FTE konečných užívateľov podľa rodov).

Štvrtú skupinu tvorili tzv. sektorové OP, a to **OP RH a PRV**. PRV je program, ktorý podstatné finančné prostriedky prideliť mužom, aj kvôli existujúcej rodovej štruktúre vlastníctva oprávnených podnikov, alebo z pohľadu štruktúry zamestnanosti zapojených sektorov. Program neobsahuje minimálne vyrovnávacie opatrenia, ktoré by podporili aktivity, v ktorých prevažujú ženy (napr. čiastočne CLLD). Program OP

z ohľadom na HP RMŽ a ND (muži, ženy, osoby so ZP, vek, príslušnosť k menšine, vzdelanie, postavenie na trhu práce atď.) a prispôbiť výberové kritériá a MU k tejto štruktúre tak, aby bolo možné sledovanie plnenie cieľov sledovaných HP.

	RH podporuje úzko vymedzenú skupinu užívateľov, v ktorej majú ženy menšie zastúpenie.	
12.	Existuje značná formálnosť a len všeobecný prístup v nastavení uplatňovania HP RMŽ a ND v jednotlivých programoch (s malými výnimkami v OP EVS, v OPII, OP LZ) a v prepojení na očakávané výsledky definované pre jednotlivé EŠIF v PD. Celkovo (s výnimkou ESF) sa v PD nachádzalo len minimum očakávaných výsledkov v súvislosti s uplatňovaním sledovaných HP.	Pre zabezpečenie skutočného uplatňovania HP RMŽ a ND je v budúcnosti potrebné zabezpečiť ich intervenčnú logiku v architektúre EŠIF, teda súlad medzi ich popisom v PD a v PSK a jeho jednotlivými prioritami a ŠC, očakávanými výsledkami implementácie EŠIF, výberovými kritériami priradenými k projektom podľa jednotlivých ŠC priorit PSK a napokon MU, ktoré sledujú HP RMŽ a ND, prípadne aj ďalším MU, pre ktoré sa zbierajú údaje pri monitorovaní podľa rodov.
13.	V prípade PRV sa uplatňovanie sledovaných HP nepopísalo v programe vôbec	Konkrétne je potrebné: <ul style="list-style-type: none"> - Popísať uplatňovanie sledovaných HP lepšie previazaných s architektúrou programu a jeho cieľov tak, aby sa predišlo ich formálnemu uplatňovaniu (nielen skopírovať popis z partnerskej dohody) - Prepojiť opatrenia pre uplatňovanie HP popísané v programe na všeobecné výberové kritériá pre projekty, ktoré sa budú uplatňovať naprieč programom a prepojiť ich ďalej na MU - V prípade, že pre aktivity programu je nutné uplatniť špecifické výberové kritériá pre projekty, je potrebné popísať ich v programe v časti popis aktivít a opäť ich prepojiť na MU
14.	Výberové kritériá pri hodnotení žiadostí o podporu z EŠIF sú významnou súčasťou uplatňovania HP RMŽ a ND. Tieto sú však často v programoch len formálne popísané (OP EVS, OPII), alebo sa tam vôbec nenachádzajú (OPRH, OP, TP), s výnimkou OP LZ a čiastočne IROP.	
15.	V úplnej väčšine prípadov chýbajú MU, ktoré sa však v konečnom dôsledku rôznou mierou sledujú cez ITMS2014+ pri jednotlivých projektoch.	Je veľmi dôležité, aby ex ante hodnotenie PD a PSK preverilo vyššie uvedenú intervenčnú logiku uplatňovania HP RMŽ a ND a jej kvalitu ako aj predpoklady uplatnenia sledovaných HP.
16.	Špecifickou súčasťou nediskriminácie je definícia prístupnosti objektov a služieb, ktoré sú zatiaľ definované len pre osoby so ZP, a to Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím . V ostatných prípadoch sa berie hlavne plnenie Charty základných ľudských práv EU . Avšak pre ostatných konečných užívateľov doposiaľ neexistuje definícia prístupnosti s ohľadom na špecifiká konkrétnej cieľovej skupiny.	Je potrebné definovať „prístupnosť objektov a služieb“ pre jednotlivé cieľové skupiny zahrnuté v HP RMŽ a ND a podporované z EŠIF. Definície je potrebné zahrnúť do príslušných zákonov (napr. stavebný zákon)
17.	Pomerne veľa MU v jednotlivých OP je určených pre sledovanie rovnosti medzi mužmi a ženami. Avšak, využívajú sa	Je potrebné zostaviť spoločnú skupinu MU pre sledovanie HP RMŽ a ND pre všetky EŠIF, aby sa zabezpečil spoločný rámec pre uplatňovanie ich cieľov naprieč všetkými

	<p>väčšinou len veľmi obmedzene, len výnimočne sa uplatňujú pri detailnom zisťovaní príspevkov jednotlivých projektov k HP RMŽ.</p>	<p>prioritami a ŠC PSK. Jednotlivé RO priorit PSK by mali mať možnosť doplniť spoločné MU aj ďalšími špecifickými ukazovateľmi, ktoré budú reflektovať špecifiká realizovanej intervencie v rámci priority PSK.</p>
<p>18.</p>	<p>Existujú aj MU, ktoré súvisia s HP ND, najviac je ich v OP ĽZ, a vyskytujú sa jednotlivo aj v iných OP. Avšak, výsledky zistené s pomocou týchto ukazovateľov sú nepreukazné a nedajú sa použiť pri formulácii hodnoverných záverov, keďže sa často využívajú len v obmedzenom počte projektov.</p>	<p>Je potrebné zabezpečiť, aby sa dohodnuté ukazovatele pravidelne monitorovali v 100 % projektoch a raz ročne sa vyhodnocovali napríklad na zasadnutiach Koordinačného výboru HP (napr. aby schválenie žiadostí o platbu a monitorovacej správy bolo podmienené riadnym vyplnením a vysvetlením MU pre HP).</p>

4. Prílohy

4.1 Partnerská dohoda, očakávané výsledky

Národná priorita	TC	OP	Očakávané výsledky
Podnikateľské prostredie priaznivé pre inovácie	1.Posilnenie výskumu, technologického rozvoja a inovácií	OPII Program rozvoja vidieka	<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dobudovanie infraštruktúry VVaI efektívne využívanej akademickým, súkromným a neziskovým sektorom; ▪ posilňovanie excelentnosti výskumu; ▪ zvýšenie podielu zmluvného výskumu, aplikovaného výskumu, vývoja a vedecko-technických služieb; ▪ zlepšenie ochrany a využívania duševného vlastníctva a zvýšenie počtu patentových prihlášok; ▪ nárast publikačnej činnosti; ▪ optimalizácia a výkonnostne orientované procesy podpory VVaI; ▪ zvýšenie súkromných investícií výdavkov do akademickej vedy a výskumu prostredníctvom vytvárania partnerstiev medzi inštitúciami VaV a priemyslom; ▪ zvýšenie spolupráce a výmeny poznatkov s VaV inštitúciami v rámci ERA a európskych programov a iniciatív v oblasti Val (napr. Horizont 2020); ▪ zvýšenie Val aktivít v oblasti energetiky⁶¹; ▪ zvýšenie Val aktivít v životnom prostredí a uľahčenie rozvoja nových inovatívnych technológií (eko-inovácie) s cieľom zvýšenia efektívneho využívania zdrojov; ▪ zvýšenie počtu spolupracujúcich podnikov v dodávateľskom reťazci prostredníctvom vytvárania sietí, klastrov a inovačných centier, vrátane spolupráce MSP s veľkými podnikmi; ▪ zvýšenie konkurencieschopnosti súkromného sektora v oblasti inovácií v medzinárodnom priestore, aj formou technologických upgradeov; ▪ zvýšenie udržateľných pracovných príležitostí pre tvorivých, zručných a vzdelaných ľudí vo Val; ▪ zvýšenie medzinárodnej mobility slovenských pracovníkov VaV a absolventov vysokých škôl. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dostupný poradenský systém pre vidiecke subjekty;

⁶¹ Zvýšenie počtu nových, inovatívnych technológií OZE/nízkouhlíkových technológií

			<ul style="list-style-type: none"> posilnenie inovačnej kapacity a spolupráce aktérov v rámci „znalostného trojuholníka“ vzdelávanie-výskum-inovácie s podnikateľskou praxou; posilnenie prepojenia poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva s VaI prostredníctvom spolupráce, prenosu znalostí; vytvorenie podmienok pre zakladanie operačných skupín v rámci EIP pre produktivitu a udržateľnosť poľnohospodárstva.
2: Zlepšenie prístupu k informáciám a IKT a zlepšenie ich využívania a kvality	OPII Program rozvoja vidieka		<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti služieb e-Governmentu pre podnikateľov; zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti služieb e-Governmentu pre občanov; zvýšenie celkovej dostupnosti dát verejnej správy vo forme otvorených dát a podpora princípov otvoreného riadenia; zvýšenie inovačnej kapacity podnikateľov v DE; zlepšenie digitálnych zručností a inklúzie znevýhodnených jednotlivcov do digitálneho trhu; umožnenie modernizácie, racionalizácie a rozvoj analytických kapacít verejnej správy prostredníctvom IKT; zvýšenie racionalizácie prevádzky informačných systémov pomocou e-Government cloudu; zvýšenie kybernetickej bezpečnosti v spoločnosti; zvýšenie pokrytia širokopásmovým internetom v bielych a šedých miestach, vrátane vidieckych oblastí s pripojením nad 30 Mbit/s do roku 2020. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> Podpora projektov tzv. poslednej míle v obciach do 500 obyvateľov s cieľom zvýšenia pokrytia širokopásmovým internetom (s pripojením nad 30 Mbit/s vo vidieckych oblastiach do roku 2020); zvýšenie IKT produktov a služieb využívaných v hospodárstve a komunitách na vidieku, podpora e-commerce a zvýšenie dopytu po IKT.
3: Zvýšenie konkurencieschopnosti MSP, sektora poľnohospodárstva (v prípade EPFRV) a sektora rybníctva a akvakultúry (v prípade ENRF) ZP, 50+	OPII OP RH Program rozvoja vidieka		<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> zvýšenie podielu MSP v oblasti inovácií na trhu; zvýšenie dostupnosti MSP k financiám/rizikovému kapitálu; zvýšenie miery prežitia MSP; zvýšenie počtu podnikov nad 10 zamestnancov; zvýšenie motivácie MSP investovať do rozvojového potenciálu s cieľom zvýšenia konkurencieschopnosti na globálnom trhu; tvorba nových pracovných miest pre kvalifikovanú pracovnú silu; zvýšenie podielu MSP na zahraničnej obchodnej výmene. <p>Investície ENRF</p> <ul style="list-style-type: none"> zvýšenie produkcie v akvakultúre a spracovaní rýb; vznik a rozvoj lokálnych trhov prostredníctvom podpory priameho predaja; rozvoj doplnkových foriem príjmu prostredníctvom diverzifikácie činností subjektov akvakultúry; zvýšenie domácej spotreby rýb na obyvateľa. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> zvýšenie ekonomickej výkonnosti poľnohospodárskych podnikov a uľahčenie ich reštrukturalizácie a modernizácie, najmä z hľadiska zvýšenia ich účasti na trhu a poľnohospodárska diverzifikácia; uľahčenie generičnej výmeny prostredníctvom podpory mladých farmárov v sektore poľnohospodárstva; zvýšenie konkurencieschopnosti prvovýrobcov prostredníctvom ich lepšej integrácie do agropotravinárskeho reťazca; vyššia produktivita prostredníctvom pridávania hodnoty poľnohospodárskym produktom;

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšenie propagácie na miestnych trhoch a tvorba krátkych zásobovacích reťazcov; <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie trhových príležitostí živočíšnych produktov vyššej kvality, prostredníctvom podpory životných podmienok zvierat; • zavedenie efektívneho a funkčného systému riadenia rizika v poľnohospodárstve; • zníženie negatívnych dôsledkov sucha ako aj zamokrenia a zaplavenia pôdy na poľnohospodársku produkciu; • zvýšenie podielu domácej produkcie na trhu SR.
Infraštruktúra pre hospodársky rast a zamestnanosť	7: Podpora udržateľnej dopravy a odstraňovanie prekážok v kľúčových sieťových infraštruktúrach	OP integrovaná infraštruktúra Integrovaný regionálny operačný program (IROP)	<p>Investície KF</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie kvality dopravného spojenia a homogenizácie TEN-T, vrátane zvýšenia bezpečnosti, spoľahlivosti, environmentálnej a finančnej efektívnosti; • zvýšenie podielu železničnej a vodnej dopravy na výkonoch nákladnej a osobnej dopravy; • zvýšenie ekologickosti a energetickej efektívnosti dopravného systému SR; • podpora udržateľnej mestskej mobility; • dobudovanie úsekov diaľnic a rýchlостných ciest, modernizácia a rekonštrukcia železničných tratí európskeho významu s prepojením na susedné štáty; • zvýšenie bezpečnosti cestnej dopravy; • podpora rozvoja služieb a aplikácií inteligentných dopravných systémov pre cestnú dopravu s možnosťou prepojenia na iné druhy dopravy. <p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie kvality dopravného spojenia medzi regiónmi prostredníctvom investícií do železničnej a cestnej infraštruktúry, vrátane bezpečnosti a plynulosti dopravy na cestách I. triedy; • zlepšenie dostupnosti TEN-T siete a centier hospodárskeho významu modernizáciou, v odôvodnených prípadoch výstavbou, vybraných regionálnych ciest, t. j. ciest II. a III. triedy za účelom zvýšenia sociálnej a ekonomickej súdržnosti regiónov; • zvýšenie ekologickosti a energetickej efektívnosti dopravného systému SR; • zvýšenie podielu železničnej dopravy na výkonoch nákladnej a osobnej dopravy; • zvýšenie atraktivity verejnej osobnej dopravy, vrátane mestskej hromadnej dopravy a zníženie environmentálneho zaťaženia mestských oblastí.
Rozvoj ľudského kapitálu a zlepšenie účasti na trhu práce	8: Podpora udržateľnosti a kvality zamestnanosti a mobility pracovnej sily	OP ĽZ Program rozvoja vidieka IROP EVS	<p>Investície ESF</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie zamestnanosti, zníženie nezamestnanosti, dlhodobej nezamestnanosti ohrozených skupín, najmä nízko kvalifikovaných, mladých, starších, zdravotne postihnutých osôb, MRK a ich začlenenie na trh práce; • zvýšenie mobility pre získanie zamestnania, adaptability pracovníkov a podnikov, udržateľná samostatná zárobková činnosť; • zvýšenie kvality, kapacít a rozvoja ľudských zdrojov v oblasti verejných služieb zamestnanosti pre potreby poskytovania individualizovaných služieb zamestnanosti a realizácie politik v oblasti zamestnanosti, podnikania a sociálneho dialógu; • zvýšenie opatrení na kvalitné, udržateľné a cenovo dostupné riešenia v oblasti starostlivosti o deti vo veku 3 rokov; • zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí, najmä NEET. <p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> • podpora kultúrneho a kreatívneho priemyslu so zreteľom uľahčenia tvorby priaznivého prostredia pre rozvoj kreativity, nových produktov a služieb s cieľom zvýšenia zamestnateľnosti. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie počtu podnikateľských subjektov na vidieku prostredníctvom diverzifikácie ekonomických aktivít mimo poľnohospodárstva;

			<ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie zamestnanosti na vidieku prostredníctvom startup podpory na začatie činnosti pre poľnohospodárske mikropodniky a malé podniky; • diverzifikácia ekonomického prostredia na vidieku.
	9: Podpora sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a akejkoľvek diskriminácii	<p>OP ĽZ</p> <p>Program rozvoja vidieka</p> <p>IROP</p> <p>EVS</p>	<p>Investície ESF</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie uplatniteľnosti ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením na trhu práce; • zvýšené poskytovanie komunitnej sociálnej starostlivosti prechodom z inštitucionálnej na komunitnú úroveň; • zlepšenie prístupu detí zo sociálne znevýhodneného prostredia ku kvalitnému a desegregovanému vzdelávaniu; • lepšie uplatnenie na trhu práce znevýhodnených nezamestnaných zlepšením prístupu k bývaniu; • zvýšená miera informovanosti o diskriminácii a možnosti účinnej ochrany; • zvýšenie prístupu marginalizovaných skupín k zdravotnej starostlivosti a verejnému zdraviu, vrátane preventívnej zdravotnej starostlivosti a zdravotníckej osvetu prostredníctvom rozšírenia siete komunitných pracovníkov v oblasti zdravotnej výchovy; • zvýšenie prístupu ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti a preventívnej zdravotnej starostlivosti s dôrazom na primárny kontakt a integrovanie zdravotníckych služieb. <p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie prístupu k starostlivosti v MŠ; • zlepšenie prístupu detí z prostredia MRK k vzdelávaniu a starostlivosti v MŠ v obciach s prítomnosťou MRK; • zvýšenie zamestnanosti podporou subjektov sociálnej ekonomiky⁶² v území s prítomnosťou MRK; • zlepšenie prístupu obyvateľov MRK k sociálnej infraštruktúre; • zlepšenie kvality života obyvateľov separovaných a segregovaných MRK zabezpečením prístupu k pitnej a úžitkovej vode; • zlepšenie dostupnosti bývania prispievajúceho k zvýšenej kvalite života v mestách a mestských oblastiach; • zintenzívnenie prechodu inštitucionálnej formy starostlivosti na komunitnú; • vybudovanie zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku za účelom podpory zosúladenia rodinného a pracovného života rodičov a zvýšenia zamestnanosti žien; • zlepšenie integrácie zdravotných služieb prostredníctvom inovovanej zdravotníckej infraštruktúry; • zvýšenie záujmu verejných a súkromných subjektov o miestne potreby a možnosti prostredníctvom podpory miestneho rozvoja vedeného komunitou; • zvýšenie tvorby pracovných miest rozvojom podnikania a inovácií na miestnej úrovni; • zlepšenie udržateľných vzťahov medzi vidieckymi rozvojovými centrami a ich zázemím vo verejných službách a vo verejných infraštruktúrach. <p>Investície EPFRV</p>

⁶² Podľa OECD: sociálny podnik je akákoľvek súkromná aktivita, ktorá je realizovaná v záujme verejnosti, je organizovaná v zmysle podnikateľskej stratégie, ktorej hlavným účelom nie je maximalizácia zisku, ale dosiahnutie istých ekonomických a sociálnych cieľov, a ktorá má schopnosť priniesť inovatívne riešenie v otázkach sociálneho vylúčenia a nezamestnanosti

Gabriela Korimová: Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie, 2008. ISBN978-80-89241-22-4, str. 81: Sociálny podnik je taký podnikateľský subjekt, ktorý pôsobí v konkurenčnom prostredí tovarov a služieb, prioritne zamestnáva zdravotne alebo inak sociálne znevýhodnené osoby a jeho hlavným cieľom nie je finančná maximalizácia zisku, ale kultúra dávania ako pridaná sociálna hodnota a spoločenské začleňovanie svojich zamestnancov. Prípadné zisky podielovo reinvestuje do rozvoja svojich sociálno-ekonomických cieľov

			<ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie kvality života na vidieku prostredníctvom investícií do malých infraštruktúrnych projektov a miestnych služieb; • zvýšenie záujmu verejných a súkromných subjektov o miestne potreby a možnosti prostredníctvom podpory miestneho rozvoja vedeného komunitou; • zlepšenie ekonomického prostredia vo vidieckych oblastiach, vrátane súvisiacej miestnej infraštruktúry; • zlepšenie podmienok pre rozvoj vidieckeho cestovného ruchu a tvorbu pracovných miest.
	10: Investovanie do vzdelania, školení a odbornej prípravy, ako aj zručností a celoživotného vzdelávania	OP ĽZ IROP Program rozvoja vidieka	<p>Investície ESF</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšené uplatnenie modelu inkluzívneho vzdelávania v školách; • zavedenie prvkov duálneho školstva do systému odborného vzdelávania a prípravy, vrátane zvyšovania účasti žiakov na praktickom vzdelávaní priamo u zamestnávateľa; • zvýšenie počtu a kvality bakalárskych profesijne orientovaných študijných programov odrážajúcich požiadavky trhu práce; • zvýšenie spolupráce centier, ktoré prepájajú VŠ a podnikovú sféru a sú zamerané na riešenie konkrétnych úloh a zadaní z praxe; • zlepšenie podpory vzdelávania študentov, doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, na VŠ a vo výskume; • zvýšenie účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní s osobitným dôrazom na ľudí, ktorí si potrebujú zvýšiť a obnoviť kvalifikáciu, ľudí s nízkym vzdelaním/nízkou kvalifikáciou pre ich udržateľnosť na trhu práce v súlade s požiadavkami trhu práce; • vytvorenie systému kompatibility a priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania (validácia výsledkov); • priebežné revidovanie a aktualizácia Národného kvalifikačného rámca a Národnej sústavy kvalifikácií v súlade s Európskym kvalifikačným rámcom; • zvýšenie profesijných kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov a zavedenie systémov hodnotenia kvality vzdelávania. <p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie kvality a dostupnosti predprimárneho vzdelávania, vrátane inkluzívneho vzdelávania; • zvýšenie kvality základného vzdelávania prostredníctvom cielených investícií do materiálo-technického vybavenia učební, vrátane jazykových, prírodovedných, technických, IKT a polytechnických na získavanie zručností žiakov základných škôl; • zvýšenie kvality odborného vzdelávania pre potreby trhu práce; • zvýšenie miery spolupráce s kľúčovými odvetvami priemyslu zo strany akademickej obce a výskumnými komunitami a zlepšenie zapojenia podnikov do vzdelávania. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie počtu pracovníkov a manažérov rôznych typov pôdohospodárskych podnikov vyškolených v oblastiach zameraných na potrebu produkcie s vyššou pridanou hodnotou a vyššou kvalitou, ktoré posilnia konkurencieschopnosť poľnohospodárstva, potravinárstva a lesníctva a zároveň podporia trh prostredníctvom nových distribučných kanálov, krátkych reťazcov, regionálnych tržníc a pod.
Trvalo udržateľné a efektívne využívanie prírodných zdrojov	4: Podpora prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo vo všetkých sektoroch	OP Kvalita životného prostredia	<p>Investície EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie výroby a distribúcie energie z obnoviteľných zdrojov; • zlepšenie energetickej efektívnosti a využitia energie z obnoviteľných zdrojov v podnikoch prostredníctvom energetického auditu; • zníženie spotreby energie a zvýšenie podielu OZE pri prevádzke budov pri zohľadnení minimálnych požiadaviek v rámci ich hĺbkovej renovácie, vrátane zníženia spotreby energie obytných sídel;

		<p>Program rozvoja vidieka</p> <p>IROP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie využívania OZE, zlepšenie energetickej efektívnosti a znižovanie emisií skleníkových plynov pre všetky typy území, prostredníctvom regionálnych a lokálnych akčných plánov udržateľnej energetiky a rozvoja energetických služieb; • zvýšenie podpory energetickej efektívnosti, využívania OZE a znižovania emisií skleníkových plynov zavedením systémov kontinuálneho zvyšovania informovanosti; • zvýšenie úspor energie zavedením regionálnych a miestnych akčných plánov udržateľnej energetiky; • zníženie strát energie v systémoch CZT prostredníctvom rekonštrukcie a modernizácie rozvodov tepla. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvýšenie využívania OZE, vedľajších produktov, odpadov, zvyškov a iných nepotravinových surovín na účel biohospodárstva, vrátane zvýšenia energetickej efektívnosti; • zvýšenie efektívneho využívania zdrojov a prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo odolné voči zmene klímy v odvetviach poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva; • zníženie emisií skleníkových plynov a amoniaku z poľnohospodárstva; • podpora využívania OZE; • zvýšenie efektívnosti využívania energie v poľnohospodárstve a pri výrobe potravín.
	<p>5: Podpora prispôsobovania sa zmene klímy, predchádzanie a riadenie rizika</p>	<p>OP Kvalita životného prostredia</p> <p>Program rozvoja vidieka</p>	<p>Investície KF a EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> • zmiernenie negatívnych dôsledkov zmeny klímy realizáciou adaptačných opatrení, najmä preventívnych opatrení v súvislosti s povodňami a zosuvmi a ochranou zdravia; • zvýšenie kvality plánovacích podkladov pre manažment povodňových a iných rizík; • posilnenie nástrojov na riešenie osobitných rizík a systémov zvládania mimoriadnych udalostí; • zlepšenie systému zberu, analýzy a monitorovania objektívne preverených aktuálnych údajov o rizikách na lokálnej, regionálnej a národnej úrovni; • vybudovanie účinného systému civilnej ochrany a intervenčných kapacít záchranných zložiek pri mimoriadnych udalostiach a aktuálnych hrozbách; • zvýšenie informovanosti verejnosti v oblasti ochrany, zvládania rizík a zvýšenie zapojenia komún, dobrovoľníkov a občianskej spoločnosti do predchádzania a zvládania krízových situácií; • vytvorenie nástrojov na zvýšenie efektívnosti manažmentu rizík a zabezpečenie zníženia rizík ovplyvnených zmenou klímy. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> • obnova a zvýšenie účinnosti ekosystémov v poľnohospodárstve a lesnom hospodárstve; • zlepšenie efektivity využívania vody v poľnohospodárstve a poskytovaní poradenstva v oblasti využívania vody; • vybudovanie efektívnejších závlahových systémov; • dobudovanie regulačných systémov odtoku vody z krajiny; • zmiernenie negatívnych dôsledkov zamokrenia a zaplavenia poľnohospodárskej pôdy; • vytvorenie nástrojov na elimináciu mimoriadnych udalostí v lesoch; • zlepšenie zadržiavania vody, resp. spomalenie jej odtoku v lesnom hospodárstve; • zavedenie preventívnych systémov proti požiarom v lesoch; • vytvorenie nástrojov na efektívne sledovanie a riadenie lesníckych ekosystémov prostredníctvom plánov starostlivosti o les.
	<p>6: Zachovanie a ochrana životného prostredia a podpora</p>	<p>OP Kvalita životného prostredia</p>	<p>Investície KF a EFRR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zabezpečenie nakladania s odpadmi v súlade s hierarchiou odpadového hospodárstva a za účelom plnenia požiadaviek „environmentálneho acquis“;

	<p>efektívneho využívania zdrojov</p>	<p>Program rozvoja vidieka OP RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vytvorenie podmienok pre zabezpečenie dobrého stavu vôd v SR; ▪ zabezpečenie plnenia predvstupových záväzkov SR voči EÚ v oblasti čistenia a odvádzania komunálnych odpadových vôd; ▪ skvalitnenie zásobovania obyvateľstva pitnou vodou; ▪ zabezpečenie podmienok pre zachovanie biologickej diverzity; ▪ dobudovanie a skvalitnenie informačného systému monitorovania a reportingu na úseku ochrany prírody a krajiny; ▪ zlepšenie kvality ovzdušia a zníženie jeho znečisťovania, ako aj skvalitnenie monitorovania ovzdušia; ▪ inštalácia technologických zariadení a realizácia technických opatrení na zabezpečenie plnenia podmienok smerníc EÚ v oblasti emisií znečisťujúcich látok a kvality ovzdušia; ▪ zníženie znečisťovania životného prostredia prostredníctvom odvádzania odpadových vôd; ▪ zabezpečenie sanácie environmentálnych záťaží v mestskom prostredí, v opustených priemyselných areáloch a v oblastiach konverzie, ako aj zabezpečenie regenerácie nevyužívaných areálov a objektov v nadväznosti na potreby dotknutého územia. <p>Investície EPFRV</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zachovanie poľnohospodárstva v oblastiach s prírodnými a inými špecifickými obmedzeniami; ▪ ochrana a zachovanie biologickej diverzity hlavne v územiach NATURA 2000 a HNV; ▪ realizácia poľnohospodárskych postupov šetrných k životnému prostrediu; ▪ realizácia postupov pre ochranu vody a pôdy; ▪ zlepšenie kvality a ochrany vody a pôdy a zníženie emisií skleníkových plynov z poľnohospodárskej činnosti. <p>Investície ENRF</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zavedenie chovateľských metód šetrných k životnému prostrediu, vrátane inovatívnych technologických riešení chovu a spracovania rýb; ▪ zber údajov a kontrola v rámci SRP
<p>Moderná a profesionálna verejná správa</p>	<p>11: Posilnenie inštitucionálnych kapacít orgánov verejnej správy a zainteresovaných strán a efektivity verejnej správy</p>	<p>OP Efektívna verejná správa</p>	<p>Investície ESF</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ posilnenie schopnosti organizácií verejnej správy prijať optimalizačné opatrenia na rozvoj inštitucionálnych kapacít a zvýšenie dostupnosti a efektívnosti služieb verejnej správy s dôrazom na proklientský prístup, v súlade s cieľmi reformy verejnej správy⁶³; ▪ zabezpečenie efektívnejšej správy procesov verejnej správy; ▪ vybudovanie a posilnenie činnosti analytických kapacít rezortov verejnej správy; ▪ zabezpečenie efektívnejšieho riadenia ľudských zdrojov; ▪ posilnenie kapacít a zvýšenie spolupráce so sociálnymi a ekonomickými partnermi a občianskou spoločnosťou; ▪ zvýšenie efektivity, transparentnosti a dôveryhodnosti justičného systému, vymožitelnosti práva a využívania alternatívnych nástrojov riešenia sporov; ▪ zvýšenie efektivity finančnej správy a verejného obstarávania, podpora opatrení na boj proti korupcii a podporu otvorenosti a transparentnosti vo verejnej správe.

⁶³ Str. 13 „Základné východiská reformy verejnej správy v Slovenskej republike“, vláda SR na 88. rokovaní vlády SR zobraza dňa 18. 1. 2014 na vedomie

4.2 Príloha – Použité zdroje informácií

- Charta OSN
- Všeobecná deklarácia ľudských práv OSN
- Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie
- Dohovor o diskriminácii v povolani a zamestnaní
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach
- Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien
- Opčný protokol k Dohovoru CEDAW
- Deklarácia OSN o odstránení násillia voči ženám
- Dohovor OSN o právach osôb so ZP
- Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd
- Európska sociálna charta
- Charta základných práv EÚ
- Smernica o rovnosti v zamestnaní 2000/78/ES (EED)
- Stratégia EÚ pre oblasť zdravotného postihnutia na roky 2010 – 2020
- Európsky pilier sociálnych práv
- Ústava SR
- Zákon 365/2004 Z.z., tzv. „Antidiskriminačný zákon“
- Zákonník práce, 311/2001 Z. z.
- Celoštátna stratégia rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019
- Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019
- Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv
- Národný program rozvoja životných podmienok osôb so ZP
- Nariadenie EP a Rady (EÚ) č. 1303/2013
- Partnerská dohoda SR na roky 2014 – 2020
- Operačné programy v rámci SR
- Riadiaca dokumentácia a manuály procedúr pre RO implementované v rámci SR