

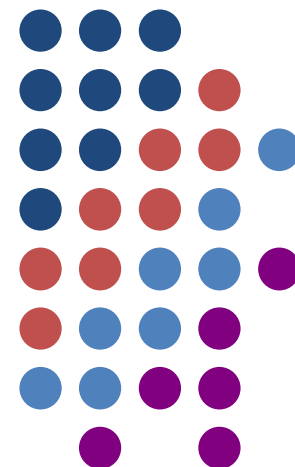
Horizontálne princípy v programovom období na roky 2014 – 2020 - Základné pojmy

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
Oddelenie horizontálnych princípov
MPSVR SR

Gestor HP nediskriminácia a rovnosť mužov a žien

www.gender.gov.sk

www.diskriminacia.gov.sk



Obsah školenia



I.

- ✓ Základné pojmy
- ✓ Diskriminácia a rodová rovnosť
- ✓ Princípy a legislatíva súvisiaca s implementáciou HP RMŽ a ND

II.

- ✓ Základné dokumenty
- ✓ Gestor horizontálnych princípov
- ✓ Porovnanie zmien v rámci uplatňovania HP v PO
- ✓ Ciele HP
- ✓ Všeobecné ex ante kondicionality (1.,2.,3.)



Obsah školenia

I.

- ✓ Základné pojmy
- ✓ Diskriminácia a rodová rovnosť
- ✓ Princípy a legislatíva súvisiaca s implementáciou HP RMŽ a ND

Ústava SR, Čl.12



- (1) Ľudia sú **slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach**. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.
- (2) 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, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať



Antidiskriminačný zákon

ZÁKON 365/2004 Z.z.

o rovnakom zaobchádzaní v niektorých
oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o
zmene a doplnení niektorých zákonov
(antidiskriminačný zákon)



Formy diskriminácie

- Priama diskriminácia
- Nepriama diskriminácia
- Obťažovanie (bullying, bossing, mobbing...)
- Sexuálne obťažovanie (harrasment)
- Pokyn na diskrimináciu
- Nabádanie na diskrimináciu
- Neoprávnený postih
- Viacnásobná diskriminácia

Diskriminácia



Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou **zaobchádza menej priaznivo**, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou **v porovnateľnej situácii.**





Nepriama diskriminácia

Nepriama diskriminácia je navonok **neutrálny predpis**, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou;

diskriminácia nie je, ak:

objektívne
odôvodnené
sledovaním
oprávneného
záujmu a
sú **primerané** a
nevyhnutné





Obťažovanie

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť **zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.**





Sexuálne obt'azovanie

Sexuálne obt'azovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť **narušenie dôstojnosti** osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.





Dôvody zákazu diskriminácie

- Diskriminácia je zakázaná z dôvodu „*pohlavia, 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*“



Oblasti ADZ

- pracovnoprávne a obdobné vzťahy,
- sociálne zabezpečenie
- zdravotná starostlivosť,
- vzdelávanie,
- poskytovanie *tovarov a služieb vrátane bývania*.
- Zákaz diskriminácie na trhu práce pokrýva aj
Zákonník práce



Dočasné vyrovnávacie opatrenia

Dočasné vyrovnávacie opatrenia môžu byť prijaté, ak

- a) existuje preukázateľná nerovnosť,
- b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti,
- c) sú **primerané a nevyhnutné** na dosiahnutie stanoveného cieľa.



Dôvody na DVO

Existujúce znevýhodnenie na základe

- rasového alebo etnického pôvodu,
- príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine,
- rodu alebo pohlavia,
- veku alebo zdravotného postihnutia,



Príklady DVO

- ESF: projekty ako absolventská prax, rodina a práca, zamestnávanie osôb so ZP, dlhodobó nezamestnaní a pod (aktívna politika trhu práce), TSP a pod.
- Vzdelávanie: školskí asistenti, podpora detí z MRK (EU v Bratislave)
- ZP – vytváranie osobitných podmienok – právo na „primerané úpravy“

Rovnosť príležitostí



Rovnosť príležitostí spočíva predovšetkým v rovnosti šancí, v možnosti uplatniť sa v spoločnosti a dosiahnuť svoje práva.

- rovnosť pred zákonom,
- predchádzanie a postihovanie diskriminácie,
- diverzita - kultúrna, náboženská a jazyková rozmanitosť a jej rešpektovanie.



Rovnosť príležitostí

- **Rovnosť de iure**, niekedy sa používa aj termín formálna rovnosť alebo rovnosť na papieri – odkazuje na rovnosť definovanú zákonom.
- **Rovnosť de facto** odkazuje na rovnosť, ktorá je dosahovaná, resp. uplatňovaná v praxi.
- **Evaluácia** – vyhodnotenie rovnosti šancí:
 - **ex ante** – na štartovacej čiare
 - **ex post** – podľa výsledkov



Rodová rovnosť

Rodová rovnosť je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak **rovnaké zaobchádzanie**, ako aj zaobchádzanie, ktoré je **rozdielne, ale je ekvivalentné** z hľadiska práv, výhod, povinností a možností.

Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.



Rodová rovnosť

- Podľa Rady Európy „rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života.“
- Rodová rovnosť je viac ako iba zákaz diskriminácie z hľadiska pohlavia – je to **rovnosť vo výsledkoch**

Stratégia RR



- Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 -
- Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 - 2013
- Celoštátna stratégia rodovej rovnosti a akčný plán na roky 2014-2019



Rodové rozdiely v SR

- Trh práce: rodový mzdový rozdiel 17%
- Ne/zamestnanosť: matky (40% vs.83%)
- Nízke zastúpenie v rozhodovaní
- Vysoký podiel neplatennej práce
- Násilie na ženách
- Viacnásobné znevýhodnenie



Obsah školenia

II.

- ✓ Základné dokumenty
- ✓ Gestor horizontálnych princípov
- ✓ Porovnanie zmien v rámci uplatňovania HP v PO
- ✓ Ciele HP
- ✓ Všeobecné ex ante kondicionality (1.,2.,3.)



NARIADENIE EP A RADY (EÚ) č. 1303/2013

zo 17. decembra 2013, článok 7,
Časť II: SPOLOČNÉ USTANOVENIA
PLATNÉ PRE EŠIF ; HLAVA I ; ZÁSADY
PODPORY ÚNIE PRE EŠIF

Základné dokumenty



Článok 7

Podpora rovnosti mužov a žien a nediskriminácie

Členské štáty a Komisia zabezpečia, aby sa počas prípravy a vykonávania programov, **aj vo vzťahu k ich monitorovaniu, podávaniu správ a hodnoteniu**, zohľadňovala a podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti.

Členské štáty a Komisia **prijmú 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.

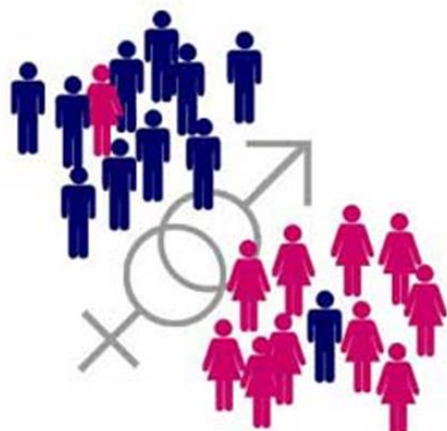
Gestor horizontálnych princípov



Rovnosť mužov a žien



Rodová rovnosť je o slobode



Rodové pomery sú tvorené normami, ktoré sa dajú **meniť**

rodová  rovnosť

Nediskriminácia



Osoby so zdravotným postihnutím



IP 16
Parkovisko – parkovacie
miesta s vyhradeným státím
(vzor)



E 15
Dodatková tabuľka na označenie
vyhradeného parkovacieho miesta
pre osobu so zdravotným

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v _____

**PREUKAZ
FYZICKEJ OSOBY
S ŤAŽKÝM
ZDRAVOTNÝM
POSTIHNUTÍM**

Fotografia
30 x 40 mm

* 000000

Držiteľ: _____

Dátum narodenia: _____

Trvalý pobyt: _____

V _____ dňa _____

Podpis držiteľa
preukazu

Odtlačok pečiatky úradu práce,
sociálnych vecí a rodiny
a podpis oprávnenej osoby

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v _____

**PREUKAZ
FYZICKEJ OSOBY
S ŤAŽKÝM
ZDRAVOTNÝM
POSTIHNUTÍM
SO SPRIEVODCOM**

Fotografia
30 x 40 mm

* 000000

Držiteľ: _____

Dátum narodenia: _____

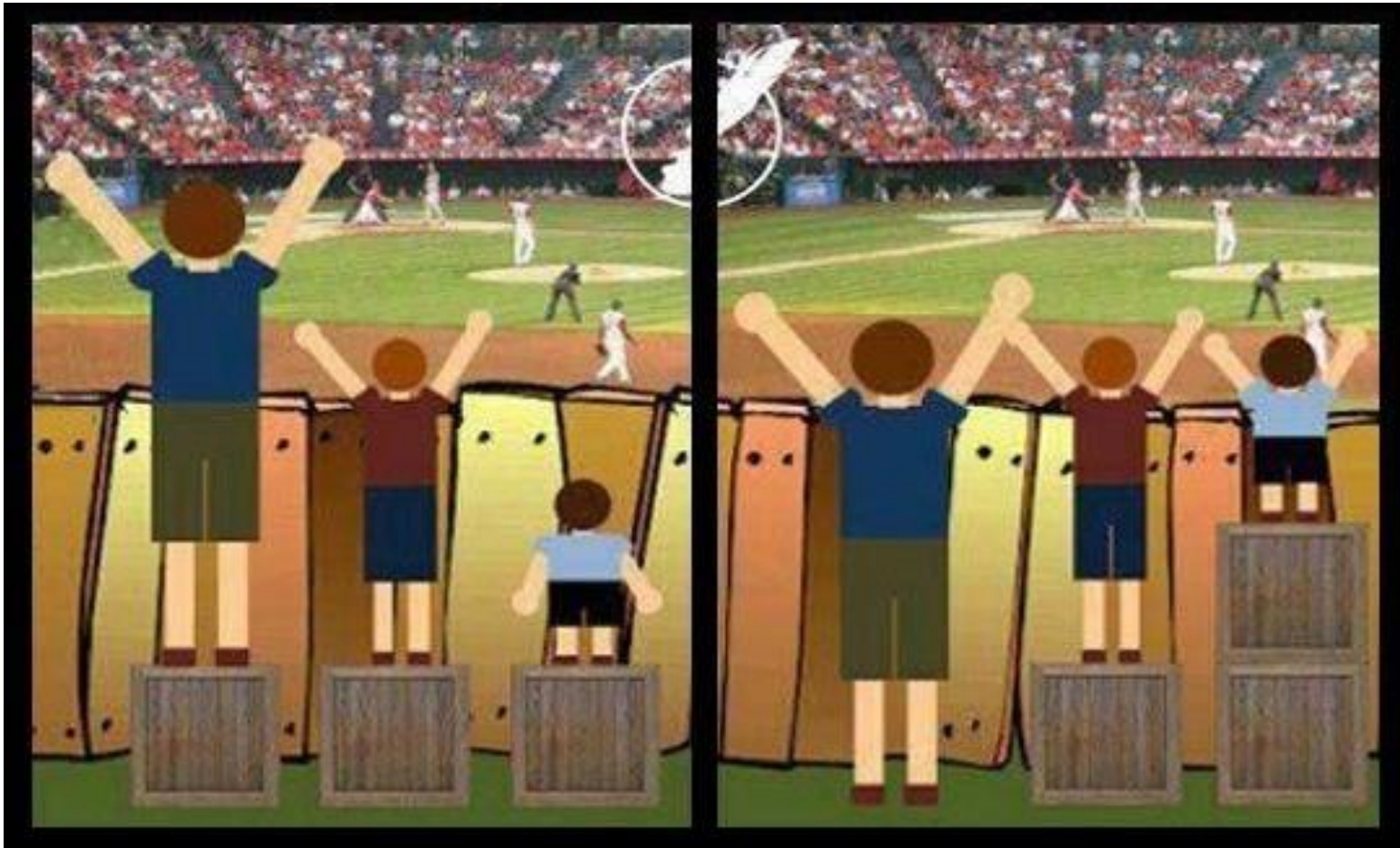
Trvalý pobyt: _____

V _____ dňa _____

Podpis držiteľa
preukazu

Odtlačok pečiatky úradu práce,
sociálnych vecí a rodiny
a podpis oprávnenej osoby

Rovnaké zaobchádzanie vs. dočasné vyrovnávacie opatrenia



Porovnanie zmien v rámci uplatňovania HP v PO



PO	2007-2013	2014-2020
Princípy	Horizontálna priorita rovnosť príležitostí	Horizontálne princípy - Nediskriminácia - Rovnosť mužov a žien
Uplatňovanie HP	Dobrovoľné - negatívny vplyv nebol vylúčený	Povinné – diskvalifikačné kritérium
Sankcie	Bodové hodnotenie 0-2-4	Nechválenie projektu resp. porušenie zmluvy o NFP
Kontrola	Vedľajšie merateľné ukazovatele na úrovni programu a projektu	Iné údaje, monitorovacie správy na úrovni projektu, predmet kontroly
Inštitucionálne zabezpečenie ORRRP	V rozsahu 1 až 4 AK	Celkom 15 AK na MPSVR; Momentálne obsadených na ORRRP 9 ŠZM (7 + 2)
Oblasť ZP	Žiadne špecifické sledovanie	3 AK na OIOZP; článok 9 Dohovoru OSN o právach osôb so ZP

Porovnanie zmien v rámci uplatňovania HP v PO



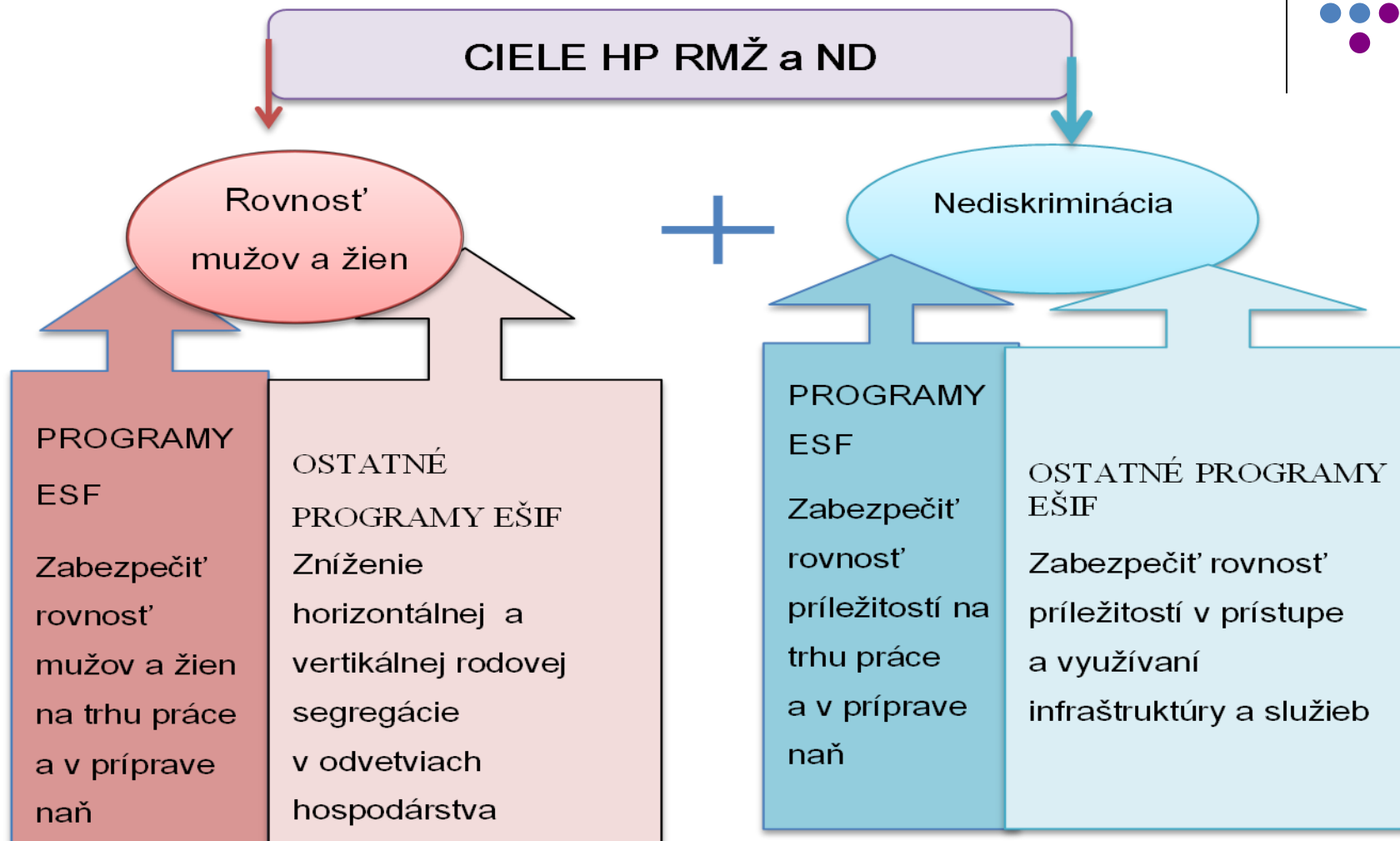
- ✓ implementácia HP RMŽ a ND v rámci programov EŠIF na roky 2014 – 2020 formou integrovania postupov a opatrení HP do riadiacej dokumentácie OP (**programový manuál, príručka pre žiadateľa**).
- ✓ v hodnotiacom a výberovom procese žiadostí o NFP je stanovené **diskvalifikačné kritérium** v rámci prioritných osí jednotlivých OP a programov EŠIF.
- ✓ proces monitorovania plnenia HP bude na projektovej úrovni sledovaný **prostredníctvom monitorovacích správ**, ktorých súčasťou bude samostatný výstup obsahujúci informácie o horizontálnych princípoch (t.j. **popisom vykonaných aktivít**, ich výsledkov a vyhodnotením ich príspevku k dosahovaniu stanovených cieľov horizontálnych princípov),

Porovnanie zmien v rámci uplatňovania HP v PO



- ✓ kontrolou na mieste realizácie projektov a následne hodnotením príspevku
- ✓ riadiace orgány predkladajú gestorovi HP pravidelnú informáciu o plnení týchto opatrení, a to vyhodnotením monitorovacích správ a kontrol na mieste v pravidelných časových intervaloch;
- ✓ analytickú, hodnotiacu, strategickú a legislatívnu činnosť pre uplatňovanie HP bude na národnej úrovni zabezpečovať MPSVR SR, vrátane vzdelávacích a školiacich aktivít a to pre všetky subjekty zapojené do implementácie EŠIF, relevantným sociálno-ekonomickým partnerom a hodnotiteľom

Hlavné ciele HP



Gestor HP nediskriminácia a rovnosť mužov a žien



Ciele HP v OP

- V nadväznosti na tieto ciele sú na úrovni OP zadané špecifické ciele a podporné aktivity, reflektujúce potreby znevýhodnených skupín v prístupe na trh práce, k sociálnemu začleneniu súvisiacim službám.



Všeobecné ex ante podmienky

1. Nediskriminácia
2. Rodová rovnosť
3. Zdravotné postihnutie

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) č. 1303/2013 zo 17. decembra 2013, príloha č.11, str. 347/454, Časť II: Všeobecné ex ante



***Ďakujem za pozornosť**

Gestor HP nediskriminácia a rovnosť mužov a
žien



Dagmar Litterová

hlavná gestorka HP

vedúca oddelenia

Oddelenie horizontálnych princípov

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny

SR

Špitálska 4 - 8 , 816 43 Bratislava

dagmar.litterova@employment.gov.sk

ghp@employment.gov.sk

www.diskriminacia.gov.sk

www.gender.gov.sk



E-learning k rodovej rovnosti: <http://www.institutrr.sk/elearning/>
(dostupný aj cez www.gender.gov.sk)