

GENDEROVÁ POLITIKA

Horizontálne princípy

Nediskriminácia a rovnosť mužov a žien

- Podľa nariadenia Rady EÚ č. 1303/2013, čl. 7 musia členské štáty a Európska komisia 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.“

- Na zabezpečenie týchto cieľov na Slovensku boli v projektoch spolufinancovaných z Európskych štrukturálnych a investičných fondov uplatnené **horizontálne princípy nediskriminácia a rovnosť mužov a žien**.
- Tieto princípy sú zadefinované v Partnerskej dohode SR na roky 2014 – 2020.
- Hlavné ciele pre horizontálne princípy sú zadefinované v závislosti od fondu EÚ, z ktorého sú programy a ich prioritné osi podporované.
- Horizontálne princípy Nediskriminácia, rovnosť mužov a žien v programovom období 2014-2020 (na www.partnerskadohoda.sk)

Rovnosť mužov a žien

- Hlavným cieľom horizontálneho princípu rovnosti mužov a žien pre programy ESF je zabezpečiť **rovnosť mužov a žien na trhu práce a v príprave naň.**
- Cieľom pre ostatné programy EŠIF je **zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach hospodárstva.**

Nediskriminácia

- Hlavným cieľom horizontálneho princípu nediskriminácia pre programy ESF je **zabezpečiť rovnosť príležitostí na trhu práce a v príprave naň.**
- Hlavným cieľom pre ostatné programy EŠIF je zabezpečiť **rovnosť príležitostí v prístupe a využívaní infraštruktúry a služieb.**

- Za účelom predchádzania diskriminácie a podpory rovnosti mužov a žien sa budú tieto princípy uplatňovať vo všetkých programoch, a to prostredníctvom zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít cielených na podporu znevýhodnených skupín.
- Osobitný dôraz si vyžadujú osoby so zdravotným postihnutím, pre ktoré je potrebné vytvorenie mimoriadnych podmienok prístupnosti (napr. bezbariérové architektonické prostredie, prístupné informácie a pod.).
- Bez takto vytvorených podmienok nie je možné osoby so zdravotným postihnutím začleniť do spoločnosti a do pracovného procesu v zmysle Dohovoru.
- **Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím** má byť z uvedeného dôvodu premietnutý do Partnerskej dohody a následne do riadiacej dokumentácie všetkých operačných programov.

- Gestor HP je zodpovedný za
 - uplatňovanie systému implementácie HP;
 - zriaďuje pracovnú skupinu HP v súlade s princípmi partnerstva;
 - vypracováva manuál procedúr HP, ktorý je záväzný pre postupy zamestnancov gestora HP;
 - definuje podmienku poskytnutia príspevku súvisiacu so zabezpečením uplatňovania HP;
 - spolupracuje s riadiacimi orgánmi pri príprave všetkých dokumentov na programovej a projektovej úrovni s cieľom zabezpečiť správne a včasné zapracovanie potrebných aspektov implementácie HP na úrovni operačných programov;
 - spolupodieľa sa na hodnotení projektov a pripomienkuje všetky výzvy a vyzvania z hľadiska HP;
 - vypracováva správy a informácie o stave uplatňovania HP pre potreby CKO, EK, vlády SR, NMV a ďalších subjektov zapojených do implementácie EŠIF.
 - zabezpečuje školiace a vzdelávacie aktivity pre riadiace orgány a relevantných sociálno-ekonomických partnerov v rámci Centrálného plánu vzdeláva ÚV SR a poskytuje metodickú podporu, poradenstvo a konzultácie v oblasti uplatňovania HP

- Gestor HP vytvoril **Koordinačný výbor pre horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia**, ktorý zabezpečuje spoluprácu:
 - zúčastnených ústredných orgánov štátnej správy,
 - riadiacich orgánov, resp. sprostredkovateľských orgánov pod riadiacim orgánom,
 - Centrálného Koordinačného orgánu,
 - MVO,
 - VÚC a
 - ďalších sociálno – ekonomických partnerov v rámci koordinácie HP rovnosť mužov a žien a nediskriminácia.

Implementácia v projektoch

- Samotné predchádzanie diskriminácii ešte neznamená, že projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.
- Z tohto pohľadu rozoznávame dve fázy prístupu:
 - 1. predchádzanie diskriminácii:**
 - Základnou povinnosťou predkladateľov projektov je zabezpečiť, aby projekt vo všetkých jeho fázach naplňal zákonnú požiadavku o zákaze diskriminácie. Počas implementácie projektu musí jeho manažment zabezpečiť prevenciu a potláčanie diskriminačných prístupov.
 - 2. aktívny príspevok** k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti

Implementácia v projektoch

- V rámci projektu treba napláňovať a implementovať dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktoré zabezpečia nielen odstránenie diskriminačných bariér pre dotknuté cieľové skupiny, ale vytvoria mimoriadne podmienky pre ich účasť v projekte = **uplatňovanie rodového hľadiska**.

Princípy uplatňovania rodového hľadiska

1. dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a aktívne podporovať vo všetkých aktivitách a činnostiach rovnosť mužov a žien;
2. odstraňovať bariéry a predchádzať všetkým formám diskriminácie;
3. vytvárať podmienky, ktoré zohľadňujú špecifické potreby, ako aj skúsenosti rozmanitých skupín obyvateľstva;
4. presadzovať rodovú rovnosť ako kľúčovú súčasť rovnosti príležitostí tak, aby všetci ľudia mali možnosť slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez obmedzení, ktoré sú dôsledkom rodovo stereotypných predstáv o úlohe ženy a muža v spoločnosti;
5. vytvárať a implementovať dočasné vyrovnávacie opatrenia na podporu znevýhodnených skupín;
6. zabezpečiť dostupnosť fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a senzorickou orientáciou;

- Tieto princípy 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 schvaľovania žiadostí o nenávratný finančný príspevok a zmluvného zabezpečenia vybraných projektov); ,
 - monitorovanie na úrovni programu a projektov; hodnotenie operačného programu; Kontrola na mieste; informovanie a publicita zabezpečovaná na úrovni projektov, ako aj na úrovni operačného programu.
 - 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 príležitosti a rodovej rovnosti**, ktoré majú spravidla charakter tzv. vyrovnávacích opatrení.
 - **Bežné aktivity** projektu, ktoré zohľadňujú situáciu znevýhodnených skupín a sú prispôsobené ich podmienkam.
 - **Aktivity, ktoré nerovnosť prehlbujú** (takéto aktivity sa v rámci projektov podporených z fondov EÚ nesmú vôbec vyskytovať).
- Dodržiavanie horizontálnych princípov nediskriminácia a rovnosť mužov a žien je v programovom období 2014-2020 pre všetky projekty povinné.
- Ich porušenie sa pokladá za porušenie podmienok Zmluvy o nenávratný finančný prostriedok so všetkými následkami, z toho vyplývajúcimi.

Gestor horizontálnych princípov

- S cieľom zabezpečiť dodržiavanie efektívneho systému uplatňovania horizontálnych princípov (HP) v rámci EŠIF v podmienkach Systému riadenia EŠIF zabezpečujú túto úlohu gestori HP.
- Úlohy gestora HP
 - **udržateľný rozvoj** plní Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu a
 - **rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia** plní Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
 - V rámci ministerstva pod Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je vytvorené
 - Oddelenie gestora horizontálnych princípov, ktoré je vecne príslušným útvarom ministerstva ako orgán plniaci úlohy Gestora HP RMŽ a ND, zodpovedné za plnenie úloh, aplikovania a uplatňovania HP RMŽ a ND.
 - Z hľadiska prístupnosti pre osoby so zdravotným postihnutím oddelenie úzko spolupracuje s Odborom pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím a Hlavným kontaktným miestom pre problematiku vykonávania Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím

MONITORING

Právny základ

- *čl. 4-7, 27, 33-36, 47-56, 70, 72, 96, 101, 106-108, 110-116, 124-125, 142 všeobecného nariadenia*
- *čl. 3-10 nariadenia o EFRR*
- *čl. 7, 10, 12, 19 nariadenia o ESF*
- *čl. 1, 8, 66-77, 85 nariadenia o EPFRV*
- *čl. 107-114 nariadenia o ENRF*
- *čl. 10-15 delegovaného nariadenia Komisie (EÚ) č. 240/2014*
- *čl. 14 nariadenia o EÚS*
- *§ 6 ods. 2, písm. f), § 7 zákona o príspevku z EŠIF*

- Monitorovanie ako nástroj riadenia EŠIF je pravidelná činnosť zameraná na **sledovanie plnenia stanovených cieľov** na jednotlivých úrovniach implementácie EŠIF prostredníctvom systematického zberu a vyhodnocovania údajov a informácií.
- Monitorovanie pokroku v dosahovaní cieľov a plnení výkonnostného rámca sa vykonáva **prostredníctvom merateľných ukazovateľov** na všetkých úrovniach riadenia.
- Monitorovanie poskytuje údaje v rámci implementácie EŠIF, a to hlavne v rámci oblastí plnenia cieľov, riadenia a koordinovania, rozhodovania, realizovania, prijímania a plnenia opatrení.
- Účelom týchto správ/informácií je poskytnúť informácie o aktuálnom dosiahnutom stave a predpokladanom vývoji implementácie EŠIF. Tieto správy popisujú, analyzujú a hodnotia implementáciu EŠIF za stanovené časové obdobie a slúžia ako podklad pre riadenie a koordináciu EŠIF.

Obsah monitoringu EŠIF

1. Informácie o stave implementácie EŠIF
2. Monitorovanie výkonnostného rámca
3. Správa o pokroku
4. Informácia o stave administratívnych kapacít subjektov zapojených do implementácie, riadenia a kontroly EŠIF
5. Monitorovanie plnenia akčných plánov na splnenie ex ante kondicionalít
6. Monitorovanie plnenia Záväzných plánov

Obsah monitoringu operačných programov

1. Výročné hodnotiace zasadnutie k OP
2. Výročná správa/záverečná správa o vykonávaní operačného programu
3. Monitorovanie výkonnostného rámca na úrovni operačných programov
4. Záväzný plán operačného programu
5. Informácia o realizovaní operačného programu

Monitoring projektov

- Kontrola na mieste
- Výročná/záverečná správa