



Autorka: Zuzana Pavlíčková

## Nórske inšpirácie alebo lekcia z rozmanitosti

*Autentická práca s diverzitou vytvára spoločnosť, ktorej súčasťou sa cíti byť každý/á.*

Napriek jasným zákonným rámcom na ochranu pred diskrimináciou a presadzovaní rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch, zostáva pracovný trh na Slovensku stále výrazne neprístupný pre mnohé skupiny obyvateľstva. Napriek nárastu aktivít firiem v oblasti spoločenskej zodpovednosti a podpory hodnôt rovnosti, diverzity a inklúzie, možnosti pracovného uplatnenia sú výrazne obmedzené a pre mnohé ohrozené alebo vylúčené skupiny, napr. Rómov, dlhodobo-nezamestnané osoby, migrantov a migrantky z tretích krajín či osoby so zdravotnými znevýhodneniami často až neexistujúce. A to napriek tomu, že pracovná sila v mnohých sektoroch chýba.

**Rozmanitosť slovenskej spoločnosti nie je odzrkadľovaná v rozmanitosti našich pracovísk práve z dôvodu, že nie všetci/všetky z nás majú rovnaké príležitosti získať potrebné vzdelanie a/alebo zamestnať sa.** Predsudky a stereotypy voči určitým skupinám, hoci niekedy len podvedomé, vedú často k ich znevýhodňovaniu na pracovných pohovoroch a v prístupe k zamestnaniu. **Zamestnávateľa sa často obhajujú tým, že u nich majú všetci rovnaké podmienky, čo však neznamená, že nediskriminujú. Rovné zaobchádzanie totiž nie je len o tom, že s každým zaobchádzame v každej situácii rovnako, ale aj o tom, že vytvárame príležitosti pre všetkých a dorovnáваме existujúce nerovnosti.** Na tomto princípe je založený koncept pozitívnych opatrení, ktorý v našom právnom poriadku nájdeme v antidiskriminačnom zákone pod názvom dočasných vyrovnávacích opatrení.

Zahraničná prax ukazuje, že pozitívne opatrenia sú často využívaným nástrojom na zvýšenie participácie špecifických vylúčených skupín na trhu práce, vo vzdelávaní, ako aj v iných oblastiach života. **Prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení vedie k zvyšovaniu diverzity a inklúzie na pracovisku, ktorá má taktiež pozitívny vplyv nielen na konkrétnu firmu, jej zamestnancov a zamestnankyne, ale aj na spoločenskú realitu**



**Autorka: Zuzana Pavlíčková**

**komplexne.** Na Slovensku je však tento inštitút stále pomerne málo využívaný, resp. zamestnávateľia o ňom nemajú dostatočné povedomie. Keďže je lepšie raz vidieť, ako stokrát počuť, vybrali sme sa načerpať inšpiráciu do Nórska a zobrali sme so sebou aj 5 zástupcov zamestnávateľov zo Slovenska.

Aké sú naše postrehy zo študijnej návštevy? **Diverzita na pracoviskách v Nórsku už nie je, na rozdiel od Slovenska, rámcovaná diskusiami o rodovej rovnosti, zabezpečení rovnosti príležitostí pre ženy alebo odstraňovaní platovej diskriminácie žien.** Nórske ženy a dievčatá si môžu zatlieskať, vybojovali si povinnú rodičovskú dovolenku pre otcov, dostatočné kapacity v jasliach a škôlkach a cez kvóty dosahujú pomerné zastúpenia v manažmente a riadení firiem. Aj tieto faktory prispeli k tomu, že Nórsko patrí v hodnotení Svetového hospodárskeho fóra medzi rodovo najrovnejšie krajiny v Európe a na svete.

Medzi skupiny obyvateľstva, ktorých participácia na trhu práce je v súčasnosti v Nórsku podporovaná špecifickými opatreniami, vrátane pozitívnych opatrení, patria najmä migranti/ky, utečenci/kyne, národnostné menšiny a osoby so zdravotným znevýhodnením. Spoločným prvkom programov a opatrení, ktoré nám boli počas študijnej cesty predstavované, boli preto podpora jazykového vzdelávania, mentorský systém a podpora pri získavaní pracovných zručností a pri hľadaní zamestnania (od tréningov pracovných pohovorov, asistencie s písaním životopisov a žiadostí, až po vyhľadávanie vhodných pracovných príležitostí).

**Tým, že zamestnávateľia vytvárajú pracovné príležitosti pre znevýhodnené skupiny, zároveň posilňujú svoju diverzitu smerom dovnútra pokiaľ ide o zloženie pracovného kolektívu, ale aj smerom navonok, vo vzťahu k poskytovaným službám, zloženiu klientely či externej komunikácii a marketingu.** Prispievajú tak k vytváraniu spoločnosti, ktorej súčasťou sa cíti byť každý/á a tým sami odzrkadľujú reálne zloženie spoločnosti v štvrti, meste či kraji, v ktorom pôsobia. Vytváraním príležitostí pre všetkých v Nórsku s diverzitou pracujú veľkí aj malí zamestnávateľia, verejnoprávny aj súkromný sektor a to bez ohľadu na oblasť, v ktorej pôsobia a podnikajú. Zaujímavý príklad, ako pracovať s diverzitou na rôznych úrovniach, nám predstavili vo verejnoprávnom rozhlase a televízii (NRK), kde sa v rámci novovytvorenej stratégie diverzity



**Autorka: Zuzana Pavlíčková**

zameriavajú nielen na diverzitu zamestnancov, ale aj diverzitu a inklúziu vo vysielanom obsahu a to aj zapájaním znevýhodnených skupín do jeho tvorby a pripomienkovania.

Aj nórski zamestnávateľia čelia pri svojej práci v oblasti diverzity a inklúzie prekážkam, napríklad vo forme kultúrnych a jazykových nedorozumení na pracovisku či negatívneho vnímaniu časti spoločnosti. Pri svojich aktivitách, však nachádzajú podporu samospráv a štátu. Hlavným predpokladom ich úspechu je ale skutočný záujem vytvárať príležitosti pre všetkých a prispievať k odstraňovaniu nerovností, ktorým čelia vybrané skupiny. V tomto záujme sa stretli aj s firmami, ktoré sme na študijnú cestu pozvali, a inšpirovali ich k novým programom a aktivitám na Slovensku.

*Študijnú návštevu do Nórska realizovalo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva spolu s Agentúrou práce Banskobystrického samosprávneho kraja a organizáciou Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet v rámci projektu s názvom „Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov“, ktorý je podporený z Nórskeho grantov 2014-2021 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu je zvýšenie informovanosti a lepšie využitie dočasných vyrovnávacích opatrení pri zamestnávaní Rómov a Rómiok, predovšetkým z marginalizovaných komún.*

