



DOČASNÉ VYROVNÁVACIE OPATRENIA na zvýšenie zamestnanosti Rómov a Rómkok na Slovensku

PRÍKLADY DOBREJ PRAXE



AGENTÚRA PRÁCE
BANSKOBYSTRICKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Názov: Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti Rómov a Rómov na Slovensku – Príklady dobrej praxe

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2024

Autori: Marian Mesároš, Zuzana Pavlíčková

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedajú autori. Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Grafická úprava: Kamila Černáková

Titulná fotografia: <https://www.freepik.com/author/doomu>

Tlač: Expresa s.r.o, Bratislava

ISBN: 978-80-8296-013-9 (online)
978-80-8296-012-2 (tlač)

Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov získal grant z Nórska v sume 124 965 eur. Projekt bol spolufinancovaný v sume 18 745 € zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu je zvýšenie informovanosti a lepšie využitie DVO pri zamestnávaní Rómov a Rómok, predovšetkým z marginalizovaných rómskych komunít.

Spoločným úsilím k zelenej, konkurencieschopnej a inkluzívnej Európe

www.norwaygrants.sk/ldi

Obsah

Úvod	5
Teoretický rámec dočasných vyrovnávacích opatrení	7
Príklady dobrej praxe – DVO na zvyšovanie zamestnanosti Rómov a Rómok realizované na Slovensku	9
Príklad 1 – TESCO STORES SR, a.s	10
Príklad 2 – Adient Slovakia, spol., s.r.o. – odštepný závod Lučenec	12
Príklad 3 – Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity	14
Príklad 4 – Agentúra práce Banskobystrického samosprávneho kraja	16
Príklad 5 – Dušan Deme	18
Priebežné monitorovanie a vyhodnocovanie realizácie DVO	20
Právny základ priebežného monitorovania a vyhodnocovania DVO	20
Princípy priebežného monitorovania a vyhodnocovania DVO	22
Ďalšie faktory úspešného monitorovania a vyhodnocovania DVO	24
Príloha 1 – Formulár na nahlasovanie DVO	25

Úvod

Dočasné vyrovnávacie opatrenia (ďalej ako „DVO“) sú špecifické opatrenia, ktorých účelom je vyrovnávať nerovnosť a znevýhodnenia, ktorým preukázateľne čelia vybrané skupiny našej spoločnosti. Ich cieľom je odstraňovať preukázateľnú diskrimináciu tým, že vytvárajú rovnosť príležitostí pre všetkých v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti alebo bývaniu. Tieto nerovnosti vyplývajú z rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia.

Prijímateľmi DVO môžu byť orgány verejnej správy alebo iné právnické osoby, vrátane zamestnávateľov. Práve pri vytváraní rovnosti príležitostí v prístupe k zamestnaniu sú zamestnávatelia kľúčovými prijímateľmi DVO. Realizácia DVO prináša výhody aj pre samotných zamestnávateľov, a to napríklad riešenie problému s nedostatkom pracovnej sily, zvýšenú lojálnosť zamestnancov a vyššiu atraktivnosť zamestnávateľa v kontexte spoločensky zodpovedného podnikania, odlíšenie sa od konkurencie a prilákanie nového okruhu spotrebiteľov, ako aj vytváranie rozmanitého pracovného prostredia a s ním súvisiace benefity.

Úlohou Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) v oblasti DVO je prijímať správy od subjektov realizujúcich DVO o prijatých DVO, ako aj správy o výsledkoch pravidelného vyhodnocovania ich napĺňania a ďalšej opodstatnenosti ich realizácie s cieľom dodržiavať požiadavky na ich zákonnosť a dočasnosť. Stredisko zároveň v rámci svojho mandátu poskytuje subjektom, ktoré prijímajú DVO, konzultácie v procese ich navrhovania a nahlasovania ich prijatia, s cieľom naplnenia zákonných predpokladov DVO. V neposlednom rade, v rámci podpory a presadzovania rovnosti, Stredisko zvyšuje povedomie o inštitúte DVO a úlohe, ktorú tieto opatrenia zohrávajú pri odstraňovaní diskriminácie znevýhodnených skupín.

Účelom publikácie sumarizujúcej príklady dobrej praxe DVO nahlásených Stredisku v kontexte vytvárania rovnosti príležitostí v oblasti zamestnávania a odborného vzdelávania Rómov a Rómkov je inšpirovať zamestnávateľov na Slovensku prijímať obdobné opatrenia a prispievať k odstraňovaniu štrukturálnej diskriminácie Rómov a Rómkov na trhu práce. Vzhľadom na to, že prijatím a nahlasením DVO sa samotný proces jeho realizácie len začína, publikácia tiež obsahuje praktický návod pre subjekty realizujúce DVO, ako tieto opatrenia efektívne monitorovať, vyhodnocovať napĺňanie ich účelu a podávať správy o svojich zisteniach Stredisku ako poverenému orgánu.

Táto publikácia bola vydaná v rámci projektu „Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov“, ktorého cieľom je zvýšenie povedomia o DVO a ich lepšieho využitia pri zamestnávaní Rómov a Rómkov,

predovšetkým z marginalizovaných rómskych komún. Projekt je spolufinancovaný z Nórskeho finančného mechanizmu 2014-2021 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky a realizovaný Agentúrou práce Banskobystrického samosprávneho kraja v spolupráci so Strediskom a nórskou neziskovou organizáciou Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet.

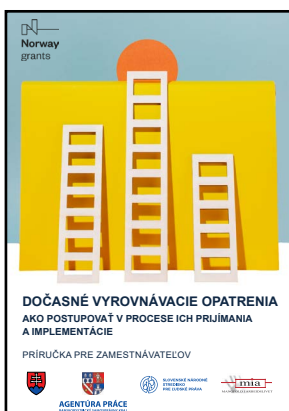


Teoretický rámec dočasných vyrovnávacích opatrení

DVO ako špeciálne opatrenia na vyrovnávanie preukázateľnej nerovnosti, ktorej čelia vybrané skupiny obyvateľov v konkrétnych oblastiach spoločenských vzťahov, sú právne regulované v § 8a zákona 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).

Antidiskriminačný zákon vymedzuje DVO ako výnimku zo zákazu diskriminácie, čiže zohľadňuje, že hoci ide o opatrenia, ktoré nepredstavujú rovnaké zaobchádzanie, pri naplnení zákonných predpokladov nezakladajú diskrimináciu v rozpore so zákonom. Týmto zákonnými predpokladmi sú:

- a) prijatie **oprávneným subjektom** – orgány verejnej správy alebo iné právnické osoby;
- b) zacielené na vybrané **znevýhodnené skupiny** – z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia;
- c) realizácia vo vybranej **oblasti spoločenských vzťahov** – zamestnanie, vzdelávanie, kultúra, zdravotná starostlivosť, bývanie;
- d) existencia **preukázateľnej nerovnosti**, ktorej čelí cieľová skupina osôb vo vybranej oblasti spoločenských vzťahov;
- e) určitý **cieľ** – zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi, t. j. znížiť alebo odstrániť nerovnosť;
- f) **primeranosť a nevyhnutnosť** zvolenej formy opatrenia na dosiahnutie cieľa;
- g) **dočasnosť** – do doby odstránenia nerovnosti, do dosiahnutia cieľa.



Bližšie k jednotlivým definičným znakom a ich obsahu uvádza Stredisko v praktickej príručke *Dočasné vyrovnávacie opatrenia – ako postupovať v procese ich prijímania a implementácie* (príručka pre zamestnávateľov), ako aj v iných informačných materiáloch voľne dostupných na osobitnej podstránke jeho webového sídla venovanej problematike DVO. Dostupné na webovej stránke: <https://www.snsip.sk/nasa-cinnost/pravne-sluzby/docasne-vyrovnavacie-opatrenia/>.

<https://bit.ly/3BZemcb>

Subjekty oprávnené prijať DVO sú podľa § 8a ods. 4 antidiskriminačného zákona povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté DVO. Účelom je pravidelne vyhodnocovať opodstatnenosť ich ďalšieho trvania, a to najmä vo vzťahu k definičným znakom dočasnosti a existencie preukázateľnej nerovnosti. Zároveň zákon ukladá týmto subjektom povinnosť podávať správy o týchto skutočnostiach Stredisku. To v praxi znamená, že subjekt, ktorý sa rozhodne prijať DVO, je povinný nahlásiť jeho prijatie Stredisku a pravidelne podávať správy hodnotiace jeho realizáciu a opodstatnenosť jeho pokračovania. Za účelom zjednodušenia procesu nahlasovania DVO, Stredisko vytvorilo jednoduchý formulár, ktorý je prílohou tejto publikácie a je voľne dostupný online na <https://bit.ly/49LdeYm>. Pokiaľ ide o proces vyhodnocovania realizácie DVO a podávania monitorovacích správ, praktický návod je obsiahnutý v poslednej časti tejto publikácie.

Príklady dobrej praxe – DVO na zvyšovanie zamestnanosti Rómov a Rómkok realizované na Slovensku

V rámci realizácie projektu „Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov“ partneri projektu aktívne spolupracovali so zamestnávateľmi s cieľom zvyšovať ich povedomie o DVO, ako aj budovať ich personálne a technické kapacity na prijímanie konkrétnych DVO na podporu zamestnávania Rómov a Rómkok, predovšetkým z marginalizovaných rómskych komunít (ďalej ako „MRK“). Subjektom oprávneným na prijímanie DVO zároveň poskytovali konzultácie v procese nastavovania a nahlasovania konkrétnych DVO. Počas implementácie projektu, v období od septembra 2021 do apríla 2024, boli nahlásené nasledovné DVO, ktoré môžu slúžiť ako inšpiratívne príklady dobrej praxe pre ďalších zamestnávateľov na Slovensku. V tejto časti približujeme podmienky priebežného monitorovania a vyhodnocovania ako kontrolnej náležitosti DVO. Ustanovenie § 8a ods. 4 antidiskriminačného zákona ukladá subjektom oprávneným prijímať DVO povinnosť priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté DVO s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania. Opakované a priebežné určovanie, či trvanie a ďalšia realizácia DVO stále naplňa jeho cieľ – odstránenie nerovnosti, je charakteristikou jeho dočasnosti. Súčasne sa tým dohliada na to, aby DVO pôsobilo iba do momentu odstránenia nerovnosti a zabezpečenia rovnosti. Základnou náležitosťou DVO je preto aj určenie, akým spôsobom bude jeho monitorovanie, vyhodnocovanie a zverejňovanie prebiehať.



Príklady DVO realizovaných v minulosti na Slovensku a v zahraničí prezentuje Stredisko aj v *Prípravnej štúdii o praktickom využívaní dočasných vyrovnávacích opatrení na Slovensku a v zahraničí*.

<https://bit.ly/3TNAi7K>

Príklad 1 – TESCO STORES SR, a.s.



DVO je pre nás prirodzeným rozšírením našich aktivít zameraných na podporu začlenenia ľudí z MRK do pracovného procesu. Už dlhodobo sa angažujeme v poskytovaní podpory a integrácie pre dospelých bez pracovných skúseností, poskytujeme možnosti odbornej praxe a duálneho vzdelávania pre žiakov stredných odborných škôl a zabezpečujeme priestor pre mladých na získanie prvých pracovných skúseností po absolvovaní školy.

Uvedomili sme si, že v našej spoločnosti existuje skupina mladých ľudí, ktorí nepracujú a ani nepokračujú vo vzdelávaní. Spoločne s organizáciou ČVO sme preto začali hľadať spôsoby, ako týmto mladým ľuďom poskytnúť možnosť získania pracovných skúseností a začlenenia sa do pracovného života.

Aktuálne vidíme veľmi pozitívny výsledok v tom, že mladí ľudia, ktorí vyskúšali tento program, zvažujú návrat do školy a my im môžeme vytvoriť priestor či už cez odbornú prax alebo duálne vzdelávanie dokončiť si formálne vzdelanie a budovať tak svoju kariéru a život na pevnejších základoch.

*Anna Steránková, Lead People Partner,
Tesco Stores SR, a.s.*



Názov opatrenia

Rozvojový program pre nízko kvalifikovanú mládež z prostredia MRK v TESCO STORES SR, a.s. v spolupráci s organizáciou Človek v ohrození



Prijímateľ DVO

Spoločnosť TESCO STORES SR, a.s. je prijímateľom aj realizátorom DVO. Pri realizácii spolupracuje s neziskovou organizáciou Človek v ohrození, ktorá participuje na výbere a príprave kandidátov a kandidátok programu a poskytuje im počas trvania programu externú podporu.



Podstata DVO

DVO je určené pre nízko kvalifikovanú mládež z MRK, ktorá ukončila plnenie povinnej školskej dochádzky, nepokračuje ďalej vo vzdelávaní a nemá dostatok kvalifikácie na uplatnenie sa na otvorenom trhu práce. Cieľová skupina osôb z MRK sa teda radí k tzv. NEET, t. j. osoby, ktoré nie sú zaradené do systému vzdelávania, na trhu práce alebo v odbornej príprave (not in education, employment or training), ktorá dlhodobo patrí k adresátom mnohých opatrení a intervencií štátov EÚ.¹

V rámci 4 mesačného rozvojového programu poskytuje prijímateľ DVO ako zamestnávateľ priestor na štruktúrované zaškolenie sa na jednotlivé činnosti pod dohľadom skúsených pracovníkov/pracovníčok prevádzky, tzv. buddy. Takto postupne získajú účastníci a účastníčky rozvojového

¹ Ďalšie informácie dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/sk/topic/neet>.

programu vedomosti a skúsenosti potrebné na to, aby na konci programu boli schopní samostatne vykonávať pozíciu Asistenta/Asistentky predaja na prevádzke.

DVO je teda realizované v oblasti prístupu k zamestnaniu (prostredníctvom získavania zručností a kvalifikácie – tzv. in job training) a za cieľ vyrovnávať nerovnosť v prístupe k vzdelávaniu a zamestnaniu Rómov a Rómkov na Slovensku. Mladí ľudia z tejto komunity, po skončení povinnej dochádzky často čelia nedostatku podpory na ďalšie vzdelávanie, konkurenčnej výhody vyššieho stupňa špecializovaného vzdelania na trhu práce a spravidla aj nedostatku pracovnej praxe a skúseností. Toto znevýhodnenie spôsobuje, že majú oveľa nižšiu šancu uplatniť sa na trhu práce. Štrukturálna diskriminácia Rómov a Rómkov na trhu práce z dôvodu ich etnicity resp. národnosti sa ešte prehĺbuje ako viacnásobná diskriminácia, pokiaľ ide o mladých Rómov a Rómky, teda osoby vo veku do 26 rokov.²



Subjekty zapojené do spolupráce

Kľúčovú úlohu v realizácii DVO zohrávajú interné personálne kapacity zamestnávateľa, konkrétne personálny partner/personálna partnerka daného regiónu poskytujúci podporu pri nástupe a počas priebehu rozvojového programu, manažér/manažérka obchodu vykonávajúci podporu a dohľad nad tréningom zamestnancov a zamestnankyň na prevádzke a kolega/kolegyňa tzv. buddy, ktorý/ktorá sprevádza účastníka/účastníčku rozvojového programu počas tréningu pri práci.

Do realizácie DVO je zapojená aj nezisková organizácia Človek v ohrození, ktorej zamestnanec/zamestnankyňa sprevádza účastníka/účastníčku rozvojového programu a monitoruje jeho/jej pôsobenie. Spolupracuje pritom so zamestnancami/zamestnankyňami prijímateľa DVO.



Doba realizácie

Začiatok realizácie DVO bol stanovený na máj 2023. Jeho dočasnosť bola vymedzená vo vzťahu k situácii a záujmu mladých Rómov a Rómkov o rozvojový program, najneskôr však do doby zníženia percenta miery nezamestnanosti cieľovej skupiny na úroveň porovnateľnú s majoritnou populáciou.



Spôsob monitorovania

Monitorovanie DVO prebieha prostredníctvom zapojených predajní/pobočiek zamestnávateľa, ktoré pri ukončení rozvojového programu trvajúceho 4 mesiace od nástupu vyhodnocujú merateľné ukazovatele. Informácie od pobočiek zhromažďuje centrála, ktorá raz ročne k 31. marcu podáva hodnotiacu správu Stredisku.

Hodnotiacia správa obsahuje najmä počet pobočiek realizujúcich DVO, počet zamestnaných mladých ľudí z MRK v rámci programu, percento zamestnania mladých ľudí z MRK participujúcich na rozvojovom programe po jeho skončení a zhodnotenie úspešnosti realizácie DVO v monitorovanom období.

² Ďalšie informácie: https://www.romovia.vlada.gov.sk/eu-silc_mrk/, Markovič, F., Plachá, L.: Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC_MRK 2020.

Príklad 2 – Adient Slovakia, spol., s.r.o. – odštepny závod Lučenec



V spolupráci s Agentúrou práce BB SK sme rozbehli proces zotrénovania vybraných klientov na pozíciu operátora šitia. Po absolvovaní zotrénovania a úspešnom zvládnutí výberového pohovoru k nám nastúpia do pracovného pomeru. Pozícia operátora šitia je pomerne nedostatkovou na trhu práce. DVO pre nás znamená možnosť takouto formou získať kandidátov s potrebnými pracovnými zručnosťami, ktorí pochádzajú z nášho regiónu a zároveň nám to ponúka príležitosť aktívne sa zapojiť do začleňovania ľudí pochádzajúcich zo sociálne slabšieho prostredia na trh práce.

*Ulrika Šabíková, HR manager,
Adient Slovakia s.r.o.*



Názov opatrenia

Prioritné zamestnávajúce osôb z prostredia MRK na pozíciu šič/šička v spoločnosti Adient



Prijímateľ DVO

Spoločnosť Adient Slovakia, spol., s.r.o. – odštepny závod

Lučenec je ako zamestnávateľ prijímateľom aj realizátorom DVO. Pri realizácii spolupracuje s Agentúrou práce Banskobystrického samosprávneho kraja, n.o. (ďalej ako „AP BBSK“), ktorá poskytuje v Lučenci pracovné poradenstvo a rozvoj pracovných zručností dlhodobu nezamestnaným a inak znevýhodneným osobám a pomáha im uplatniť sa na trhu práce.

Adient Slovakia, spol., s.r.o – odštepny závod Lučenec realizuje DVO formou prioritného zamestnávajúce absolventov/absolventiek prípravného tréningu v AP BBSK.



Podstata DVO

Spoločnosť Adient Slovakia, spol., s.r.o. – odštepny závod Lučenec dlhodobu eviduje nedostatok nízko kvalifikovanej pracovnej sily na pozíciu operátor/operátorka výroby a šič/šička, a to napriek tomu, že región, v ktorom podniká, má jednu z najvyšších mier nezamestnanosti na Slovensku. Z celkového počtu obyvateľov mesta Lučenec (28 090) je podľa Atlasu rómskych komunít 2019 približne 12 % rómskych obyvateľov (3 371). V obciach okresu Lučenec žije podľa Atlasu rómskych komunít 2019 asi 2 600 Rómov.

Samotné DVO je realizované v oblasti prístupu k vzdelávaniu a k zamestnaniu, konkrétne prostredníctvom získavania zručností a kvalifikácie. Má formu prioritného zamestnávajúce klientov a klientok AP BBSK, ktorí absolvovali prípravný kurz realizovaný AP BBSK. Klientmi a klientkami AP BBSK sú Rómovia a Rómky zo sociálne znevýhodneného

prostredia, vrátane tých z MRK. Cieľom DVO je vyrovnať nerovnosť v prístupe k vzdelávaniu a zamestnaniu Rómov a Rómkov na Slovensku, staženú aj nedostatkom vhodných pracovných príležitostí v regióne. Osoby žijúce v MRK majú výrazne stažený prístup k vzdelávaniu a často ho ukončujú predčasne. Následne nespĺňajú kvalifikačné predpoklady na väčšinu ponúkaných pracovných pozícií.

Na účel organizácie prípravných kurzov s cieľom získania zručností potrebných pre prácu v spoločnosti Adient, AP BBSK disponuje 2 klasickými šijacími strojmi a prijímateľ DVO jej poskytol dva priemyselné šijacie stroje a materiál, s ktorými sa pracuje v jeho závode. Záujemcovia a záujemkyne o prácu v spoločnosti Adient absolvujú v AP BBSK tréning základov šitia, tréning v práci s profesionálnymi šijacími strojmi a prípravu na pracovný pohovor.

Úspešných absolventov a úspešné absolventky týchto kurzov následne Adient Slovakia, spol., s.r.o – odštepný závod Lučenec zamestná a prípadne aj uprednostní pri výberovom konaní pred porovnateľnými uchádzačmi a uchádzačkami, ktorí neprešli tréningom. V prípade voľných kapacít môžu tréning absolvovať aj iní záujemcovia a záujemkyne o prácu v Adiente zo skupiny dlhodobo nezamestnaných osôb, najmä znevýhodnených nedostatkom pracovných skúseností či úrovňou vzdelania z dôvodu ich veku alebo zdravotného postihnutia. Takto prijímaní uchádzači a uchádzačky sú u prijímateľa DVO zamestnaní ako kmeňoví zamestnanci/zamestnankyne na rozdiel od iných nízko kvalifikovaných zamestnancov/zamestnankyň, ktorí sú spoločnosti dočasne pridelení prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania.



Subjekty zapojené do spolupráce

Tréningovú prípravu ako súčasť realizácie DVO zabezpečujú odborní pracovníci/odborné pracovníčky AP BBSK. Výberové konanie a uplatnenie prioritného zamestnávania realizujú zamestnanci a zamestnankyne prijímateľa.



Doba realizácie

Dočasnosť DVO je vymedzená jeho začiatkom od marca 2024 až do vyrovnania príležitostí pre osoby z prostredia MRK v prístupe k odbornému vzdelávaniu a zamestnaniu.



Spôsob monitorovania

Prijímateľ DVO raz ročne k 31. marcu zasiela hodnotiace správy Stredisku. Hodnotiaca správa obsahuje zhodnotenie realizácie DVO a opodstatnenosť jeho trvania.

Na účely jej prípravy AP BBSK poskytuje prijímateľovi DVO súčinnosti, najmä formou informácií o počte klientov a klientok AP BBSK, ktorí úspešne absolvovali prípravný kurz a informácií o počte úspešných absolventov a absolventiek prípravného kurzu, ktorí sa následne zamestnali v spoločnosti Adient Slovakia, spol., s.r.o. – odštepný závod Lučenec.

Príklad 3 – Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity



Príležitosť zamestnať sa mi priniesla pozitívnu zmenu do života môjho a mojej rodiny. Táto forma DVO mi pomohla vstúpiť do spoločnosti a získať pracovné návyky, kontakt s ľuďmi – sociálny kontakt, pravidelný príjem pomáha rodine k lepšej životnej situácii, pomáha riešiť finančné problémy, máme možnosť pravidelne splatiť svoje dlhy, robím prácu, ktorá ma baví, snažím sa byť nápomocná a učím sa aj zodpovednosti a zdokonaľovaniu komunikácie. Práca mi pomáha zdvihnúť sebavedomie a veriť si.

*Veronika Muchová, Nene,
Kamenná Poruba*



Názov opatrenia

Dočasné vyrovnávacie opatrenia v rámci národného projektu „Rozvojové tímy I.“



Prijímateľ DVO

Prijímateľom DVO je Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity (ďalej ako „ÚSVRK“). ÚSVRK je ako organizačná zložka Úradu vlády SR orgánom verejnej správy.

Realizátorom DVO sú obce zapojené do národného projektu „Rozvojové tímy I.“ (ďalej ako „NP RT“), pričom právne vzťahy medzi prijímateľom a realizátormi DVO sú upravené na základe zmlúv o spolupráci.



Podstata DVO

Cieľom prijatého DVO je zmierňovať znevýhodnenie Rómov a Rómkok, osobitne tých žijúcich v segregovanom prostredí MRK, pri prístupe k zamestnaniu, najmä ku komunitným a odborným pozíciám v sociálnej oblasti a v oblasti neformálneho vzdelávania. Táto skupina obyvateľov je dlhodobo znevýhodnená v oblasti prístupu k zamestnaniu z dôvodu ich rómskej etnicity resp. rómskeho národnostného pôvodu.

Podstatou DVO je určenie pravidiel obsadzovania pracovných pozícií financovaných na úrovni obce z NP RT pre zapojené obce. Obec, ako budúci zamestnávateľ a realizátor DVO, je povinná pri výbere uchádzača alebo uchádzačky na vybrané pracovné pozície financované z NP RT (pozície: Nene, Nenementorka, Rozvojový pracovník/Rozvojová pracovníčka pre bývanie, Rozvojový pracovník/Rozvojová pracovníčka pre mládež a Sociálny pracovník/Sociálna pracovníčka) zabezpečiť aplikovanie pravidiel preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov a uchádzačiek.



Subjekty zapojené do spolupráce

Zamestnanci a zamestnankyne ÚSVRK zodpovední za implementáciu NP RT v rámci DVO nastavili podmienky preferenčného zamestnávania, poskytujú podporu zapojeným obciam a zbierajú dáta potrebné na monitorovanie a vyhodnocovanie DVO.

Na úrovni zapojených obcí realizujú zamestnanci obce preferenčné zamestnávanie v rámci výberových konaní na vybrané pracovné miesta financované z NP RT.

Z rozpočtu NP RT sú na realizáciu DVO vyčlenené finančné prostriedky na mzdové náklady zamestnancov a zamestnankýň v súlade so zákonom o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnancov. Časť finančných prostriedkov je poskytovaná na materiálno-technické zabezpečenie nimi vykonávaných činností pre cieľovú skupinu.



Doba realizácie

Doba realizácie DVO je viazaná na trvanie NP RT, ktorého začiatok implementácie je 1. septembra 2023 a koniec 31. augusta 2026.



Spôsob monitorovania

Periodicita monitorovania a podávania hodnotiacich správ Stredisku prijímateľom je raz ročne. Prijímateľ DVO na tento účel priebežne zhromažďuje informácie o realizácii preferenčného zamestnávania získané od realizátorov DVO (obcí), ktoré sú povinné poskytovať prijímateľovi DVO súčinnosť.

Príklad 4 – Agentúra práce Banskobystrického samosprávneho kraja



Zamestnať v Agentúre práce BBSK Ingridku považujem za skvelé rozhodnutie a to nielen preto, že vidíme ako ľudsky a profesionálne rastie, ale je aj skvelá kolegyňa, ktorá podáva 100% výkon a je vo svojej práci úspešná. Je zároveň vzorom a motiváciou pre iných klientov, ktorí pochádzajú z prostredia generačnej chudoby, ktorí vďaka nej veria, že pozitívna zmena je možná.

*Michaela Mudroňová, riaditeľka,
AP BBSK*



Názov opatrenia

Podpora záujmu nízko kvalifikovanej skupiny obyvateľstva z prostredia MRK pri vzdelávaní a vytváraní rovnosti v prístupe k vzdelávaniu a zamestnaniu Rómov a Rómiiek



Prijímateľ DVO

Prijímateľom aj realizátorom DVO je nezisková organizácia AP BBSK, ktorá poskytuje pracovné poradenstvo dlhodobo nezamestnaným a inak znevýhodneným osobám a pomáha im uplatniť sa na trhu práce. Primárnou cieľovou skupinou jej aktivít sú Rómovia a Rómkky zo sociálne znevýhodneného prostredia.



Podstata DVO

Prijímateľ DVO hľadal zamestnanca alebo zamestnankyňu na pracovnú pozíciu pracovný poradca/pracovná poradkyňa MRK senior. Požiadavky na výkon tejto pracovnej pozície boli stredoškolské vzdelanie s maturitou a skúsenosti a dobré vzťahy s rómskou komunitou. Dlhodobo sa mu však nedarilo nájsť kvalifikovanú osobu a pracovnú pozíciu obsadiť.

V danom čase bola jednou z klientok AP BBS nezamestnaná Rómkka, matka štyroch detí, samoživiteľka so základným vzdelaním. Klientka pochádzala z rómskej komunity, v ktorej sa dobre orientovala a mala potrebné osobnostné a komunikačné predpoklady, ako aj veľkú snahu o svoj osobnostný a odborný rast.

Na odstránenie znevýhodnenia danej klientky v prístupe k zamestnaniu z dôvodu jej rómskej etnicity prijala AP BBSK DVO formou zamestnania klientky do prípravy na pracovnú pozíciu pracovný poradca/pracovná poradkyňa MRK senior. V rámci DVO jej dočasne poskytuje intenzívnejšiu pracovnú podporu, školenia a vzdelávanie, aby získala, prehĺbila a trvalo dosiahla pracovné zručnosti a skúsenosti odbornej poradkyne. Počas trvania DVO získava vedomosti a skúsenosti potrebné na poskytovanie kvalitných služieb klientom a klientkam a zvyšuje svoje odborné

znalosti absolvovaním kurzov a školení. Súčasťou tohto procesu je aj dosiahnutie stredoškolského stupňa vzdelania, prostredníctvom diaľkového štúdia zamestnankyne na strednej škole.



Subjekty zapojené do spolupráce

Odborní zamestnanci a zamestnankyne prijímateľa vykonávajú dohľad nad prácou zamestnankyne a poskytujú jej podporu počas pracovného a vzdelávacieho procesu.



Doba realizácie

Doba realizácie je viazaná na existenciu pracovnej pozície. Od prijatia DVO je pracovná pozícia financovaná z projektov podporených z nórskych grantov a štátneho rozpočtu SR (LDI03017 a LDI02014) zameraných na podporu zamestnanosti a zvyšovanie úrovne vzdelania osôb z prostredia MRK. Po ukončení realizácie predmetných projektov v apríli 2024 bude AP BBSK naďalej udržiavať pracovné miesto, až kým zamestnankyňa dosiahne stredoškolský stupeň vzdelania a nadobudne všetky pracovné zručnosti potrebné na výkon pracovnej pozície pracovný poradca/pracovná poradkyňa MRK senior. Dosiahnutím potrebného vzdelania a pracovných zručností bude realizácia DVO ukončená.



Spôsob monitorovania

Prijímateľ DVO monitoruje jeho realizáciu a raz ročne k 31. marcu podáva hodnotiacu správu Stredisku. V správe hodnotí najmä úspešnosť realizácie DVO a opodstatnenie jeho ďalšieho trvania.

Príklad 5 – Dušan Deme



Ako zamestnávateľ vidím najväčší prínos pri práci s osobami z vylúčených komunít v tom, že ak sa už na danej pozícii zapracujú, sú v porovnaní s majoritou stálejší, neuvažujú nad odchodom a sú vďačnejší za možnosť pracovať.

Dušan Deme



Názov opatrenia

Preferenčné zamestnávanie osôb z prostredia marginalizovaných rómskych komunít na vybrané pracovné pozície u zamestnávateľa Dušan Deme



Prijímateľ DVO

Dušan Deme je samostatne zárobkovo činná osoba a ako právnická osoba zamestnáva vo svojich prevádzkach v gastro sektore v Lučenci 34 osôb na pracovných pozíciách cukrár/cukrárka, pekár/pekárka, kuchár/kuchárka, čašník/čašníčka, predavač/predavačka, šofér/šoférka, upratovač/upratovačka.

Na realizácii DVO participuje aj AP BBSK, ktorá sa podieľa na výbere a príprave uchádzačov a uchádzačiek o pracovné miesta spomedzi svojich klientov a klientok a poskytuje im externú podporu počas trvania DVO.



Podstata DVO

Prijímateľ DVO sídli v Lučenci a pôsobí ako zamestnávateľ a poskytovateľ tovarov a služieb v oblasti gastro sektora. V súčasnosti je na Slovensku nedostatok zamestnancov a zamestnankýň v potravinárskom a gastro sektore a fluktuácia je vysoká. Rovnako je málo kvalitných odborných škôl so zameraním na oblasť potravinárstva, gastronómie a služieb, respektíve je veľmi nízky záujem detí a mládeže o štúdium a následné pracovné uplatnenie v týchto odboroch.

Z celkovej populácie mesta Lučenec je podľa Atlasu rómskych komunít 2019 približne 12 % Rómov a Rómok (3 371) a v príslušných obciach okresu Lučenec žije asi 2 600 Rómov a Rómok. Ide väčšinou o nízko kvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných ľudí s nedostatkom praxe a pracovných skúseností, čo im spôsobuje ťažkosti pri začleňovaní sa na trh práce.

DVO je zamerané na preferenčné zamestnávanie uchádzačov a uchádzačiek z tejto skupiny obyvateľstva s cieľom získania pracovných skúseností, a to za predpokladu, že splnia základné požiadavky na výkon práce. DVO sa teda uplatní v oblasti prístupu k zamestnaniu, vrátane prípravy na povolanie a odbornému vzdelávaniu, a to prostredníctvom získavania pracovných skúseností a kvalifikácie.



Subjekty zapojené do spolupráce

Výber zamestnancov a zamestnankýň formou preferenčného zamestnávania realizuje prijímateľ DVO. Znamená to, že uprednostní rómskych uchádzačov a uchádzačky pred porovnateľnými nerómskymi uchádzačmi a uchádzačkami, pokiaľ spĺnia základné požiadavky na vybranú pracovnú pozíciu.

AP BBSK bude na základe spolupráce s prijímateľom DVO odporúčať na voľné pracovné pozície zamestnávateľa svojich klientov a klientky, ktorí spĺnia kvalifikačné predpoklady. Odborní zamestnanci/zamestnankyne AP BBSK poskytnú tiež prijímateľovi podporu pri výbere uchádzačov a uchádzačiek o zamestnanie a zamestnaným osobám podporu po nástupe do práce u prijímateľa DVO.



Doba realizácie

Začiatok realizácie DVO je určený od mája 2024. Realizácia DVO bude prebiehať do preukázateľného vyrovnania príležitostí pre osoby z prostredia MRK v prístupe k odbornému vzdelávaniu a zamestnaniu.



Spôsob monitorovania

Prijímateľ DVO raz ročne k 31. marcu zašle hodnotiacu správu Stredisku o realizácii DVO. V správe uvedie zhodnotenie úspešnosti/neúspešnosti realizácie DVO.

AP BBSK na účel prípravy správy poskytne prijímateľovi DVO informácie o počte klientov/klientok, ktorým poskytovalo podporu pri uchádzaní sa o pracovné miesta u zamestnávateľa a počte klientov/klientok, ktorým poskytuje externú podporu počas výkonu práce u zamestnávateľa v rámci realizácie DVO.

Priebežné monitorovanie a vyhodnocovanie realizácie DVO

V tejto časti približujeme podmienky priebežného monitorovania a vyhodnocovania ako kontrolnej náležitosti DVO. Ustanovenie § 8a ods. 4 antidiskriminačného zákona ukladá subjektom oprávneným prijímať DVO povinnosť priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté DVO s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania. Opakované a priebežné určovanie, či trvanie a ďalšia realizácia DVO stále naplňa jeho cieľ – odstránenie nerovnosti, je charakteristikou jeho dočasnosti. Súčasne sa tým dohliada na to, aby DVO pôsobilo iba do momentu odstránenia nerovnosti a zabezpečenia rovnosti. Základnou náležitosťou DVO je preto aj určenie, akým spôsobom bude jeho monitorovanie, vyhodnocovanie a zverejňovanie prebiehať.

Právny základ priebežného monitorovania a vyhodnocovania DVO

DVO je komplexný právny inštitút. Jeho obsahová stránka je antidiskriminačným zákonom vymedzená pomerne rigidne. Už pri prijatí každého DVO požaduje zákonné naplnenie všetkých jeho náležitostí aj funkčný a účinný systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania prijatého DVO. Je to preto, lebo iba súčasná existencia všetkých jeho náležitostí od začiatku a počas celého jeho trvania, umožňuje konkrétnu aktivitu prijímateľa označiť za DVO. Pokiaľ ktorýkoľvek znak DVO počas jeho trvania a realizácie prestane existovať, v zásade zaniká a skončí sa aj konkrétne DVO ako zákonom dovolené konanie. Ďalšia aktivita by pri nenaplnení všetkých jeho náležitostí nebola v súlade s antidiskriminačným zákonom.

Na to, aby k takémuto výsledku nedošlo, slúži práve priebežné monitorovanie a vyhodnocovanie DVO. Tento postup musí byť vymedzený už pri jeho prijatí. Je preto aj súčasťou formálneho oznámenia o prijatí DVO Stredisku (pozri Príloha č. 1). Monitorovanie a vyhodnocovanie DVO musí byť určené a existovať už od jeho vzniku, pretože už od tohto okamihu vzniká povinnosť sledovať a posudzovať trvanie všetkých jeho náležitostí.

Priebežné monitorovanie a vyhodnocovanie DVO je jeho kontrolným prvkom. Predstavuje nástroj vnútornej kontroly pre prijímateľa a realizátora DVO. Podávanie správ o týchto skutočnostiach Stredisku plní úlohu inštitucionálnej kontroly jeho realizácie.

Monitorovanie DVO znamená pravidelne kontrolovať jeho stav a priebeh. **Vyhodnotenie** predpokladá vykonať sumarizáciu získaných informácií k určitému momentu, časovému okamihu. Má za účel informovať, teda poskytnúť konkrétne informácie, ktoré slúžia k potvrdeniu prípustnosti a opodstatnenosti pokračovania v realizácii DVO aj v ďalšom monitorovacom a hodnotiacom období. Plní aj motivačnú funkciu určením dôvodnosti ďalšieho konania. Či je prípustné a možné v realizácii prijatého DVO pokračovať, prípadne že to nie je prípustné a možné a je ho nutné ukončiť.

Monitorovanie je nepretržitý alebo pomerne pravidelný proces zberu a analýzy údajov a informácií na účely posúdenia pokroku realizácie DVO. Je úzko spojené s vyhodnotením zozbieraných a zanalyzovaných údajov. Je potrebné, aby ako monitorovanie, tak aj vyhodnocovanie, boli adresné, plánované, pravidelné a systematické. Ich účelom je posúdenie relevantnosti, efektívnosti, účinnosti, vplyvu a udržateľnosti ďalšej realizácie konkrétneho prijatého DVO.

Čo sa týka **dĺžky monitorovacieho a vyhodnocovacieho obdobia** DVO, nie je vhodné, aby táto doba bola príliš krátka, ani príliš dlhá. Komplexnú charakteristiku procesov DVO je potrebné monitorovať a vyhodnotiť v časovom období viacerých mesiacov. Preto Stredisko považuje za vhodnú minimálnu dobu na jeho priebežné monitorovanie a vyhodnocovanie pol roka. Na druhej strane, najmä jeho dočasnosť a priebežné hodnotenie jeho náležitostí a realizácie v súlade so zákonom vyžadujú, aby netrvalo bez kontroly príliš dlho. Prijateľná maximálna doba medzi dvoma hodnoteniami by preto mala byť približne jeden rok. Alternatívy pol roku alebo jedného roku monitorovacieho a vyhodnocovacieho obdobia sú v správach o prijatí DVO doručených Stredisku najčastejšie volené periodicity monitorovania.

Termín podávania monitorovacích a hodnotiacich správ Stredisku si zvyčajne určujú prijímatelia DVO autonómne. Najčastejšie ide o koniec kalendárneho roku (31. december), prípadne aj koniec polroka (30. jún), pri polročnom monitoringu a vyhodnocovaní. Najmä u orgánov verejnej správy, ktorých rozpočet a financovanie DVO sú viazané na štátny rozpočet, projektové a dotačné financovanie. U prijímateľov DVO súkromného charakteru sa alternatívne vyskytuje termín 31. marec viažuci sa na ich hospodárske a finančné procesy a lehoty.

Monitorovanie a vyhodnocovanie DVO napĺňa tri legitímne účely:

1. **Priebežná** (interná aj externá) **kontrola** toho, či sa realizuje zákonom dovoleným spôsobom v súlade s jeho ohlásením. Teda či sa realizuje jeho prijímateľom a realizátorom voči vymedzenej cieľovej skupine jeho adresátov, na ktorých je zamerané z dôvodu ich rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, v konkrétnej zákonom dovolenej oblasti vopred určenými a ohlásenými prostriedkami.
2. **Určenie**, či trvanie a ďalšia realizácia DVO stále **napĺňa** jeho základný **cieľ** – odstránenie znevýhodnenia. Tento účel je naviazaný na primárnu charakteristiku DVO, ktorou je jeho dočasnosť. Kontroluje, či znevýhodnenie vymedzenej skupiny adresátov DVO identifikované pri jeho prijatí stále trvá a či jeho prostriedok primeraným a nevyhnutným spôsobom skutočne priebežne dosahuje, napĺňa stanovený cieľ a napráva tak nežiaduci stav ich znevýhodnenia.

3. Pokiaľ to tak nie je, tretím legitímnym účelom monitorovania a vyhodnocovania DVO je jeho **limitovanie**. To má zabezpečiť, aby pôsobilo iba do momentu odstránenia nerovnosti a zabezpečenia rovnosti. Dosiahnutie rovnosti odstránením konkrétneho znevýhodnenia musí byť pri realizácii DVO identifikované bezodkladne. Reakcia na túto skutočnosť ukončením jeho realizácie musí nastať takisto bez zbytočného odkladu.

Princípy priebežného monitorovania a vyhodnocovania DVO

Na to, aby monitorovanie a vyhodnocovanie konkrétneho DVO bolo spôsobilé naplňať všetky jeho legitímne účely, Stredisko pri napĺňaní svojho zákonného mandátu praktickými činnosťami podpory, poradenstva, vyhodnocovania a šírenia poznatkov o DVO identifikovalo viacero užitočných princípov:

1. Objektivita postupu monitorujúceho a hodnotiaceho subjektu

Proces zisťovania, analyzovania a hodnotenia informácií o realizovanom DVO by mal reflektovať nielen jeho zákonné náležitosti a charakteristiky, ale mal by byť aj objektívny. Teda nestranný a nezávislý od úmyselného či neúmyselného vplyvu kohokoľvek. Zároveň by mal byť vecný, nezaujatý a zohľadňujúci právny inštitút DVO podľa antidiskriminačného zákona. Objektivita je nevyhnutná súčasť odbornej a vecnej správnosti. Ľudskú subjektivitu je možno využiť v kontexte získavania rôznych perspektív, ktoré zvyšujú kreativitu a produktivitu a podporujú objektivitu. Spoluprácou s jednotlivcami z rôznych prostredí je možné zmierniť predsudky a znižovať vplyv stereotypov.

2. Dôveryhodnosť monitorovania a vyhodnocovania

Vyhodnocovanie DVO nesmie byť účelové ani skreslené. Musí vychádzať zo spoľahlivých údajov. Monitoring má poskytnúť komplexné a objektívne výsledky realizácie konkrétneho DVO, vrátane pravdivého opisu úspechov, ale aj identifikácie prípadných problémov a návrhov na ich odstránenie.

3. Použitie merateľných ukazovateľov monitoringu

Na posúdenie toho, či DVO napĺňa zákonný cieľ vymedzenými prostriedkami pre určené osoby a či je dôvodné/možné jeho pokračovanie, je potrebné hodnotiť merateľné ukazovatele. Merateľnosť ukazovateľov je podmienená aj druhom použitého prostriedku DVO, ktorým sa má dosiahnuť stanovený cieľ - odstránenie nežiaduceho stavu. Ide o samotnú konkrétnu aktivitu (jej výsledok), ktorú prijímateľ DVO v rámci neho realizoval pre cieľovú skupinu znevýhodnených adrešátov.

Prostriedkami na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi, najmä v oblasti zamestnávania a vzdelávania, môže byť napríklad poskytovanie kurzov, školení, doučovaní, štipendií, stáží, finančná pomoc, preferenčné zaobchádzanie atď.

- » Meranie sa zameriava na **počiatočný stav**: *Určenie voľných miest, ktoré má napríklad zamestnávateľ neobsadené a potrebuje/chce ich obsadiť pracovnou silou na dosahovanie svojich súkromných či verejných cieľov.*
- » Ďalej je meranie závislé na použití zvoleného primeraného a nevyhnutného prostriedku DVO pre určitú nerovnosťou znevýhodnenú skupinu potenciálnych zamestnancov a zamestnankyň na trhu práce. Použitý prostriedok DVO sa následne **kvantifikuje**: *Ak ide o preferenčné zamestnávanie - Koľko výberových konaní sa uskutočnilo? Pri koľkých z nich sa v prospech znevýhodnených osôb použilo preferenčné zaobchádzanie pri vzniku pracovného pomeru? Koľkým znevýhodneným zamestnancom v „príprave“ či vo „vyrovnávacej podpore“ sa poskytovala asistencia a dodatočná podpora? Ak je program zaškolenia určený časovým rozsahom - Koľko osôb do neho nastúpilo? Koľko osôb ho úspešne skončilo (a naďalej pracuje u zamestnávateľa)? Koľko osôb a z akých dôvodov ho neukončilo (či už u zamestnávateľa nepracujú)? Ak je podpora definovaná získavaním odbornej kvalifikácie či pracovnými zručnosťami - Koľko znevýhodnených osôb a aké schopnosti získavalo, či doposiaľ získalo? Akú podporu a programy im na to zamestnávateľ v hodnotenom období poskytol?*
- » Napokon posledná fáza merania sa potrebuje zaoberať zistením **priebežného stavu s výhľadom na ďalšie obdobie a trvanie**: *Existujú ešte stále neobsadené pracovné miesta? Koľko z nich (a či vôbec) je možné ďalej obsadzovať realizáciou DVO? V prípade získavania či prehlbovania kvalifikácie a vzdelania - Je u konkrétnych osôb potrebné ďalšia kvalifikácia, vzdelanie, kurz, odbornosť alebo schopnosť na dosiahnutie rovnosti príležitostí v praxi?*

4. Partnerstvo pri monitorovaní

Proces monitoringu DVO by sa mal uskutočňovať zapojením viacerých zainteresovaných strán. Optimálne všetkých tých, ktorých sa relevantne týka, a to minimálne prijímateľa, realizátora a adresátov.

Do spoločnej dohody a partnerstva nielen pri prijímaní a realizovaní, ale aj pri priebežnom monitorovaní a vyhodnocovaní DVO, by mali byť ďalej zapojené aj osoby na pracovisku v pozícii personalistov a personalistiek, riadiacich zamestnancov a zamestnankyň, školiteľov a školiteľiek, ale aj bežných kolegov a kolegýň znevýhodnených osôb patriacich do cieľovej skupiny adresátov DVO.

5. Užitočnosť monitorovania

Získané a vyhodnotené informácie a výsledky o realizácii DVO by mal byť použiteľné pre všetky relevantné subjekty – prijímateľ, realizátor, adresáti, Stredisko a iné subjekty (napr. mimovládne organizácie, výskumné inštitúcie, aktérov v oblasti zamestnanosti atď.). Zistenia a závery monitoringu by mali byť vecné, časovo vhodne previazané a pokiaľ možno prispievať k jeho ďalšej realizácii. Mali by podporovať dosiahnutie konsenzu o pozitívnom prínose takéhoto opatrenia pre všetky zainteresované subjekty. U adresátov zvyšovať záujem o aktívnu snahu pracovať na odstránení prekážok ich sociálneho alebo ekonomického zne-

výhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí ako príslušníci znevýhodnených skupín.

Prijímateľom DVO by monitorovanie a vyhodnocovanie malo prinášať informácie o zmysluplnosti ich aktivity v podobe dosiahnutia obsadenia pracovného miesta a v širšom kontexte aj v podobe podieľania sa na celospoločenskom priblížení sa princípu rovnosti šancí a príležitostí. Širokej verejnosti by mali napomôcť k získaniu informácií o realizácii DVO a jeho objektívnom, dôveryhodnom a merateľnom monitoringu a vyhodnocovaní, ktoré spolu prinášajú priaznivý spoločenský posun k sociálnej a ekonomickej rovnosti.

Ďalšie faktory úspešného monitorovania a vyhodnocovania DVO

Monitorovanie a vyhodnocovanie konkrétneho DVO musia byť spôsobilé preukázať a potvrdiť jeho zákonnosť. Pokiaľ je to možné, majú zdôvodniť opodstatnenosť jeho ďalšej realizácie. Úspešnosť DVO môžu okrem uvedených princípov priebežného monitorovania a vyhodnocovania DVO podporiť aj ďalšie faktory:

a) Dobré poznanie a pochopenie monitorovaných prostriedkov, cieľových skupín, stanoveného cieľa a znevýhodnenia odstraňovaného DVO

Právny inštitút DVO nie je ľahké obsiahnuť a zákonne aplikovať bezprostredne po prvom kontakte s ním a za krátku dobu. Má vymedzené pravidlá a náležitosti, ktoré sú komplexné a rigidné. Navzájom sú logicky previazané a podmienené. Ich dostatočné zvládnutie je podstatným predpokladom jeho úspechu.

b) Určité (konkretizované) rozdelenie úloh a zodpovednosti

Neurčitý výber podporného personálu pre realizáciu DVO nemusí stačiť. Všetci členovia a členky tímu majú poznať a rozumieť spektru svojej pozície, čo sa od nich očakáva a na akej časovej osi. Majú si byť dostatočne vedomí, čo majú monitorovať, prípadne aj ako majú získané informácie pravidelne vyhodnocovať. Tým sa predchádza pri realizácii DVO improvizácii a nastavujú sa zodpovednostné mechanizmy.

c) Tvorba a práca s prognózami

Dostatočne konkrétne poznanie toho, čo plánuje prijímateľ DVO realizovať, ale aj aké bude mať jeho budúca aktivita personálne, finančné, organizačné, odborné a ďalšie požiadavky (prahové hodnoty), je ďalšia prirodzená potreba. Umožní monitorovať a vyhodnocovať realizované DVO nielen z hľadiska jeho zákonnosti a správnosti, ale aj z hľadiska jeho významu a efektivity pre prijímateľa, jeho pracovný kolektív, pre jeho adresátov, pre verejné záujmy a občiansku spoločnosť.

d) Plán reakcie na atypické situácie

Pri realizácii DVO môže monitoring zachytiť nepredvídateľnú situáciu, ktorú treba optimálne riešiť. Je preto vhodné dopredu určiť, koho kontaktovať a ako ďalej postupovať. Tak sa vytvoria predpoklady na to, aby sa situácia vyriešila rýchlo, efektívne a správne a nevznikla z nej prípadná prekážka ďalšieho pokračovania jeho realizácie.

e) Orientácia v stave monitoringu a vyhodnocovania DVO

Zodpovedné osoby musia neustále držať krok so všetkými záležitosťami týkajúcimi sa realizácie DVO. Vzniknuté informácie by sa mali triediť priebežne, aby boli evidované správne a nezabudlo sa na nič, čo by spätne mohlo sťažiť či skresliť ich vyhodnotenie.

Pri príprave správy o monitoringu a vyhodnocovaní DVO podávanej prijímateľom DVO v súlade s antidiskriminačným zákonom Stredisku by mal prijímateľ uviesť nasledovné základné informácie:

- ✓ či a ako sa DVO v monitorovanom období uplatnilo, ako nadväzovalo na predchádzajúce hodnotené obdobie;
- ✓ s koľkými adresátmi a akým spôsobom sa DVO spojilo (podporovanie záujmu o aktivizáciu, zlepšenie či nadobudnutie nových schopností, preferenčné zaobchádzanie, dodatočná podpora, mentoring, koučing a podobne);
- ✓ či DVO v monitorovanom období napĺňalo cieľ, sformulovaný pri jeho prijatí;
- ✓ či znevýhodnenie pri cieľovej skupine (u ďalších osôb, či u tých istých osôb) a potreba jeho ďalšieho odstraňovania pretrvávajú - určenie možnosti ďalšej časovo obmedzenej realizácie DVO;
- ✓ vysvetlenie dôvodnosti pokračovania v realizácii DVO;
- ✓ oznámenie rozhodnutia pokračovať v realizácii DVO alebo DVO ukončiť.

Príloha 1 - Formulár na nahlasovanie DVO



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



AGENTÚRA PRÁCE
BAŇSKOBYSTRICKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ

Spoločným úsilím k zelenej, konkurencieschopnej a inkluzívnej Európe

Oznámenie o prijatí dočasného vyrovnávacieho opatrenia

Názov dočasného vyrovnávacieho opatrenia
[•]
Prijímateľ dočasného vyrovnávacieho opatrenia
Názov/obchodné meno: [•] Sídlo: [•] IČO: [•] Kontaktná osoba (meno, priezvisko, email, telefónne číslo): [•]
Realizátor dočasného vyrovnávacieho opatrenia (Prijímateľ a realizátor môžu byť tie isté subjekty. V prípade, že Vaše dočasné vyrovnávacie opatrenie budú využívať (aplikovať) aj iné subjekty, považujú sa tiež za realizátorov.)
Názov/obchodné meno: [•] Sídlo: [•] IČO: [•]
Stručný popis dočasného vyrovnávacieho opatrenia (Popíšte nástroje/aktivity/opatrenia/projekty, ktorými sa má dočasné vyrovnávacie opatrenie realizovať, čo je ich obsahom a účelom a ako sú/majú byť v praxi realizované.)
[•]
Personálne a finančné zdroje vyčlenené na realizáciu dočasného vyrovnávacieho opatrenia (Aké finančné prostriedky ste vyčlenili na realizáciu dočasného vyrovnávacieho opatrenia z rozpočtu firmy alebo organizácie a prípadné personálne kapacity vyčlenené na realizáciu dočasného vyrovnávacieho opatrenia.)
[•]
Oblasť, v ktorej sa má dočasné vyrovnávacie opatrenie realizovať (Môže ísť o prístup k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu.)
[•]

Tento formulár bol vyhotovený v rámci projektu s názvom Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov, ktorý je podporený z Nórskeho grantu 2014 - 2021 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu je zvýšenie informovanosti a lepšie využitie DVO pri zamestnávaní Rómov a Rómek, predovšetkým z marginalizovaných komunit.

Oznámenie o prijatí dočasného vyrovnávacieho opatrenia

Cieľová skupina, ktorá má byť z dočasného vyrovnávacieho opatrenia oprávnená (<i>Môže ísť o osoby znevýhodnené z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia.</i>) [•]
Nerovnosť, ktorú má dočasné vyrovnávacie opatrenia za cieľ vyrovnávať (<i>V čom spočíva nerovnosť, ktorej čelí cieľová skupina vo vybranej oblasti, v ktorej sa má dočasné vyrovnávacie opatrenie realizovať? Popíšte situáciu a prípadne odkážte na externé zdroje, napr. štatistiky, štúdie a správy výskumných a iných expertných organizácií.</i>) [•]
Plánovaná doba realizácie dočasného vyrovnávacieho opatrenia (<i>Môže byť vymedzená časovou jednotkou alebo iným merateľným ukazovateľom, napr. podielom zamestnancov a zamestnankýň z vylúčenej skupiny pracujúcich u zamestnávateľa alebo znížením percenta miery nezamestnanosti príslušníkov a príslušníčok znevýhodnenej skupiny v danom regióne.</i>) [•]
Monitorovanie realizácie dočasného vyrovnávacieho opatrenia (periodicita, správy o napĺňaní cieľa) (<i>V akej periodicite budete interne monitorovať a vyhodnocovať pokrok v realizácii dočasného vyrovnávacieho opatrenia a aké ukazovatele budete sledovať? Správy z monitorovania a hodnotenia realizácie dočasného vyrovnávacieho opatrenia sú ich prijímatelia povinní podávať Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.</i>) [•]

Poznámky

