

**OSVEDČENÉ POSTUPY V NEDISKRIMINÁCIÍ
A V PRESADZOVANÍ DIVERZITY
V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH**

Táto publikácia vychádza v rámci projektu „Rovnosť šancí sa oplatí (Séria aktivít podporujúcich identifikáciu príkladov dobrej praxe pri predchádzaní diskriminácii a presadzovaní rovnosti)“ (VS/2009/0418), ktorý je podporený v rámci programu PROGRESS (Výzva VP/2009/004) Európskou komisiou.

Informácie obsiahnuté v tejto publikácii nemusia nevyhnutne odrážať postoj, alebo stanovisko Európskej komisie.

Táto publikácia nereprezentuje stanoviská Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Zodpovednosť za interpretácie a názory obsiahnuté v publikácii preberajú výlučne jej autori.



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Inštitút pre výskum
práce a rodiny



rovnosť šancí
sa oplatí

OSVEDČENÉ POSTUPY V NEDISKRIMINÁCIÍ A V PRESADZOVANÍ DIVERZITY V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Bratislava
2010

Vedúca autorského kolektívu: PhDr. Sylvia Porubánová

Autorský kolektív: Mgr. Barbora Holubová, IVPR

PhDr. Sylvia Porubánová, IVPR

Mgr. Milan Fico, IVPR

Mgr. Michaela Hirčková, NROZP

Editorka: JUDr. Anna Zachová

Návrh obálky: Marián Podlesný

Technická úprava: Daniela Bieliková

© Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010

ISBN 978 – 80 – 89016 – 50 – 1

OBSAH

Úvod a vymedzenie pojmov.....	6
Predpoklady a východiská podpory rozmanitosti v pracovnoprávných vzťahoch – rovnosť príležitostí, partnerstvá, spoločenská zodpovednosť firiem.....	12
Príklad dobrej praxe podpory rovnosti príležitostí v Slovenskej republike	22
Osvedčené postupy v nediskriminácii – príklad sexuálneho obťažovania.....	50
Osvedčené postupy v presadzovaní diverzity – príklad podpory otcovstva	54
Riziká diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím	61
Rovnosť príležitostí ako cieľová agenda voči rómskym deťom	69
Použitá literatúra	79
Ďalšie zdroje.....	81
Prílohy	82

Úvod a vymedzenie pojmov

Barbora Holubová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Úvodom niekoľko nevyhnutných, rámcových vymedzení s cieľom lepšieho uchopenia nasledujúceho textu. O čom vlastne hovoríme ak hovoríme o diverzite a nediskriminácii? Súvisia tejto koncepty navzájom a ak áno, ako spolu súvisia? A čo je to vlastne osvedčený postup?

Pojem diverzita (rozmanitosť) sa v členských štátoch EU používa v rôznorodých a viacerých významoch, pričom tieto sa nemusia vzájomne vylučovať, ale často koexistujú vedľa seba aj v rámci jednej krajiny (SEN, 2010:50). Diverzita môže nadobúdať nasledovné hlavné typy významov:

- a) diverzita ako „nový koncept“ vo význame inklúzie, tolerantnosti, nediskriminácie a používaná ako ekvivalent „plurality“,
- b) diverzita priamo asociovaná so znevýhodnenými skupinami s vyšším rizikom diskriminácie, napr. imigranti, starší ľudia, etické menšiny, ženy alebo sexuálne menšiny,
- c) diverzita v tradične „homogénnych krajinách“ predstavuje určitú protihodnotu vo význame „kozmpolitnosti“ a tolerantnosti voči inému, napr. náboženstvu, národným tradíciám a môže predstavovať určitú národnú dilemu,
- d) diverzita ako multikulturalizmus (alebo rasová/etnická) nadobúda význam najmä v politikách integrácie cudzincov či zviditeľňovania niektorých menšín a materializuje sa napr. v jazykovom vzdelávaní. Môže však predstavovať aj prekážku sociálnej kohézie a rovnosti príležitostí.

V podnikateľskom sektore sa používa diverzita vo význame „**korporátny manažment**“. Vztahuje sa hlavne na veľké, nadnárodné spoločnosti. Na úrovni ekonomickej a sociálnej podnikovej politiky je diverzita ako manažment diverzity podporovaný implicitnou hlavnou myšlienkou: svet je rozmanitý a krajiny potrebujú zdôrazňovať dôležitosť manažmentu diverzity na rozvíjanie inovatívnosti a konkurencieschopnosti na globálnom trhu.

Vnímanie diverzity výlučne len ako pragmatického diskurzu, ktorý vytvára kultúru súťaživosti bez zdôrazňovania práv a oprávnenosti menšín a potreby inklúzie je však považované za negatívne a kontraproduktívne.

Kultúru diverzity si navyše môžu „dovoliť“ iba niekoľké nadnárodné a mocné spoločnosti, zatiaľ čo miestne podniky budú vystavené konfliktom vo vzťahu k náboženstvu, sexuálnej orientácii a etnicite. Preto sa odporúča v rámci manažmentu diverzity zdôrazňovať a do praxe zavádzať aj koncept rovnosti, rovnosti príležitostí a nediskrimináciu. (SEN, 2010:50 – 53).

Manažment rozmanitosti sa vo všeobecnosti zaoberá integráciou myšlienok a metód podpory rozmanitosti do každodenných riadiacich a vzdelávacích procesov spoločnosti a jej okolia (Keil, M., 2007:9)

Nediskriminácia vo všeobecnosti znamená dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a vyvarovanie sa akéhokoľvek vyčleňovania alebo obmedzovania či znevýhodňovania osôb iba z dôvodu rodu/pohlavia, sexuálnej orientácie, veku, etnicity/rasy, pôvodu, zdravotného postihnutia, náboženstva a iných faktorov diskriminácie. Nediskriminácia na pracovisku sa vzťahuje hlavne na prevenciu diskriminácie a to zavádzaním politík diverzity, rovnosti príležitostí a nediskriminácie. Pritom zavádzanie manažmentu diverzity nemusí byť vždy účinnou stratégiou na nediskrimináciu na pracovisku. Zavádzanie diverzity na pracovisku môže narážať na diskriminujúce postoje a správanie samotných pracovníkov a pracovníčok. Vytvára sa tak „opozícia“ na pracovisku, ktorá môže byť vážnou prekážkou. Tu sa potom pristupuje k diverzite ako k procesu zmeny kultúry využívajúc pritom poznatky z manažmentu zmeny (Európska komisia, 2005:8).

Osvedčený postup (good practice), v preklade aj dobrá prax, je v súčasnosti frekventovaným, populárnym a módnym pojmom používaným v rôznych oblastiach s neustáleným významom. Vo všeobecnosti ide o postup, metódu alebo aktivitu, ktorá sa ukázala ako efektívna pre dosiahnutie stanoveného cieľa, niečo čo dobre funguje, prináša dobré výsledky a je odporúčané ako model.

Pri bližšom vymedzovaní sa na osvedčený postup kladú nasledovné nároky: (a) úspešnosť, (b) inovatívnosť, (c) viacnásobný efekt a transferabilita do iných oblastí, (d) dlhodobosť.

- a) úspešnosť – postup prináša dobré výsledky pre danú oblasť, pričom vymedzenie dobrých výsledkov môže predstavovať exaktné alebo menej exaktné kvantitatívne či kvalitatívne stanovenie úrovne ukazovateľov; čím presnejšie sú ukazovatele stanovené, tým sa lepšie úspešnosť osvedčeného postupu posudzuje,
- b) inovatívnosť – postup je novým alebo iným riešením už existujúcich postupov, alebo spojením viacerých či začlenením postupov z úplne iných oblastí (kontextov), pričom inovatívnosť sa môže vzťahovať na procesy (opatrenia, obsah, metódu, prístup, nástroje), predmet (nové sociálne skupiny, nové oblasti záujmu), alebo kontext (prispôsobenie alebo zlepšenie súčasných podmienok, naštartovanie nových sietí)¹,
- c) viacnásobný efekt spolu s transferabilitou do iných oblastí – daná dobrá prax má potenciál horizontálneho pôsobenia alebo prenosu, t. z. viditeľnú, komunikovateľnú a zdieľanú disemináciu alebo/a vertikálneho pôsobenia a prenosu, t. z. postup je integrovateľný a aplikovateľný do systémov alebo regulácií,
- d) dlhodobosť – osvedčený postup by mal byť seba-podporujúci, t.j. vytvárajúci potrebu, považovaný za službu a/alebo schopný prinášať zlepšenia pre spoločnosť.²

Vyšším levelom alebo úrovňou kvality či validity sa vyznačuje najlepšia prax (best practice), ktorá je vymedzená nasledovne:

Najlepšia prax (best practice) znamená techniku, metódu, aktivitu, zámer alebo výsledok (zisk), ktorý sa považuje za efektívnejší na dosiahnutie konkrétneho výsledku ako iná technika, metóda, aktivita, zámer atď. ak sa zavádzaná – realizovaná v konkrétnych podmienkach a za konkrétnych okolností. Vychádza sa pritom z idey, že použitím adekvátneho postupu a metódy, kontrolou a testovaním, môže byť žiaduci výsledok dosiahnutý s menšími problémami a komplikáciami. Definuje sa aj ako najúčinnnejší (pri vynaložení najmenšieho úsilia) a najefektívnejší (dosahuje najlepšie výsledky) spôsob riešenia úlohy (problému) či dosiahnutia cieľa, založený na **opakovanom potvrdzovaní**

¹ V tejto súvislosti chceme poukázať na rozlíšenie spoločenskej inovácie od technickej – používanej v technických či prírodných vedách, kde väčšinou ide o aplikovanie vedeckých poznatkov s cieľom ich trhového využitia v konkrétnom prístroji, zariadení, vynáleze a pod. **Spoločenské inovácie** sa vnímajú ako nové myšlienky a praktické riešenia, ktoré reagujú na aktuálne a budúce vývojové trendy a navrhujú opatrenia riešiace aktuálne potreby ľudí a napokon vedú k zlepšeniu životných podmienok. Spoločenské inovácie tak majú prispieť k zmenám, ktoré zlepšia životné podmienky z pohľadu globálnych trendov a vynárajúcich sa spoločenských potrieb. (CESIUK). **Sociálna inovácia** je „novátorské riešenie sociálneho problému, ktoré je efektívnejšie, účinnnejšie, udržateľnejšie a spravodlivejšie ako doterajšie riešenia a z vytvorenej hodnoty profituje celá spoločnosť viac ako zainteresovaní jednotlivci.“ (Center for Social Innovation, Stanford Graduate School of Business, Stanford University, v Lubelcová, G., Sociálne podnikanie ako sociálna inovácia. Dostupné na: <http://www.fphil.uniba.sk/cesiuk>).

² Definícia používaná v rámci projektov Iniciatívy Equal napr. v Equalset project. Dostupné na: <http://www.equalset.org>.

v čase pre čo najväčší počet ľudí. Daný najlepší postup je aplikovateľný iba za určitých podmienok a okolností a môže byť modifikovaný alebo prispôbosený pre podobné okolnosti. Aj najlepší postup sa však môže vyvíjať v dôsledku objavenia sa ďalších vylepšení.³

Z jednotlivých atribútov vymedzujúcich osvedčený alebo najlepších postup je evidentné, že či sa daný postup budeme považovať za osvedčený alebo dokonca najlepší postup je závislé od nastaveného systému hodnotenia, monitoringu či testovania daných postupov. Výskumy osvedčených postupov pri zavádzaní diverzity na podnikovej úrovni však ukázali, že práve zhodnotenie výsledkov je často kameňom úrazu. Väčšinou chýba **systematický monitoring a evaluácia pokroku či ziskov z presadzovania diverzity a dopadu**.⁴ Takmer 70% podnikov, ktoré zaviedli opatrenia na presadenie diverzity na pracovisku, ich pravidelne nemonitorovalo (Európska komisia, 2005:8). Pritom evaluácia sa často zamieňa iba s vymenovaním zavedených opatrení či nastavených mechanizmov, avšak ich reálne využívanie a zmena kvantitatívnych ukazovateľov pred a po implementácii sa už nesleduje.⁵ Napriek neexistujúcemu exaktnému monitoringu, viaceré firmy so zavedeným manažmentom rozmanitosti majú zavedený celý rad monitorovacích a spätno-väzbových mechanizmov, ktoré im umožňujú operatívne reagovať a sledovať aktuálny vývoj a výsledky nastavených procesov programov diverzity. Pritom snahy či už na firemnej alebo národnej úrovni vedú k nastaveniu merateľných ukazovateľov (performance indicators) a ich vzájomnému zjednoteniu a vypracovaniu jednotných komplexných nástrojov na meranie ziskov a strát (costs-benefits modely) (European Commission, 2005:32).⁶

Na Slovensku nemáme zavedený jednotný systém vývoja, diseminácie alebo implementácie osvedčených postupov, aj z dôvodu neštandardizácie ich vymedzenia. Z týchto dôvodov sa často upúšťa z nárokov na predpokladané atribúty osvedčených či najlepších postupov. Za osvedčený postup (dobrú prax) sa potom považuje:

³ BusinessDictionary.com.

⁴ Existuje viacero štúdií, ktoré nastavujú spôsob hodnotenia a meranie ukazovateľov diverzity na pracovisku. Pozri napr. *Centre for Strategy & Evaluation Services*, 2003, *Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*.

Dostupné na: http://www.pedz.unimannheim.de/daten/edz-ath/gdem/03/cbfullrep_en.pdf.

⁵ Vo všeobecnosti sa však víta každá iniciatíva vo vzťahu zavádzania diverzity na pracovisku a preferovať sa môže vzájomné učenie sa, zdieľanie skúseností a diskusia o rizikách a výhodách rozmanitosti, ako cesta pre zavádzanie vlastného manažmentu diverzity.

⁶ Príkladmi takýchto komplexných modelov na zisťovanie hmotných aj nehmotných faktorov, ktoré pôsobia výsledkové ukazovatele zavádzania diverzity sú napr. Harvard Balanced Scorecard, European Quality Model, Rámec na meranie diverzity ako súčasť metodík a indikátorov Európskej komisie (European Commission, 2005:28).

- iniciatívy víťazných a najlepšie umiestnených firiem/pracovísk v regionálnych, národných či nadnárodných súťažiach, renkingoch či oceneniach zameraných na problematiku diverzity,
- iniciatíva s cieľom podpory diverzity s predpokladaným benefitom,
- pilotný projekt realizovaný rôznorodými aktérmi, často založený na skúsenostiach a poznatkoch zo zahraničia,⁷
- kvalitne medializovaný alebo zdokumentovaný projekt, v ktorom sa často nedostatočne zhodnotené výsledky (dopady) projektových aktivít formulujú do záverov.⁸

Dôvody pre zavádzanie politík, programov a opatrení diverzity na pracovisku sú právne, etické a hlavne ekonomické. Výskum názorov a postojov na diverzitu ukázal, že podnikový sektor vždy očakáva popri etických benefitoch hlavne hmatateľné ekonomické výhody (Európska komisia, 2005:7).⁹ Najčastejšími reálnymi alebo očakávanými výhodami diverzity je:

- a) nábor a udržanie kvalitnej pracovnej sily (42 % podnikov),
- b) zvýšenie reputácie a obrazu podniku a jeho pozície v rámci lokálnych komunít (38 %),
- c) inovácie vedúce k novým produktom a službám a novým trhom (26%).

Štúdie jednoznačne potvrdzujú, že interná diverzita na pracovisku vedie k vývoju marketingu a produktov pre nové trhové segmenty, kde sa zohľadňujú potreby tradične vyčleňovaných sociálnych skupín, ako sú staršie ženy a muži, etnické menšiny či neheterosexuálne ženy a muži. Firmy sa teda presadzovaním diverzity úplne vedome snažia o zvýšenie zisku, zákazníckej spokojnosti a svojho korporátneho imidžu. V niektorých prípadoch sa dokonca usilujú využiť aktuálny vývoj v odstraňovaní sociálneho vyčleňovania a znevýhodňovania konkrétnych sociálnych skupín v spoločnosti (Európska komisia, 2005:8).

Iniciatívy v presadzovaní diverzity na pracovisku môžu byť čo do komplexnosti alebo zameranosti na konkrétny atribút diverzity veľmi rôznorodé. Niekedy sú iniciatívy či programy zamerané na diverzitu ako univerzálne pozitívnu hodnotu, inokedy len začleňovanie

⁷ (Bednárík, R. - Brychtová, L. - Repková, K., 2009:17).

⁸ Niekedy sa odporúča identifikovať aj slabé, neefektívne postupy, aby sa predišlo ich opakovaniu a zbytočným stratám a neefektívnemu vynakladaniu finančných prostriedkov. Viaceré kompendiá dobrých praxí obsahujú aj bariéry alebo ťažkosti, s ktorými sa pri zavádzaní opatrení stretli a ktorých sa treba v budúcnosti vyvarovať.

⁹ Hĺbkové rozhovory a dotazníkový výskum celkovo 919 respondentov z podnikateľského prostredia z 25 členských krajín EU v roku 2005; 49% odpovedí z Nemecka, Holandska, Dánska a Poľska, 23% z nových členských krajín a 7 z južných krajín EU.

Ľudí so zdravotným postihnutím alebo iba na rodovú diverzitu. Projekty môžu byť zamerané aj na riešenie veľmi konkrétneho problému, ktorý sa objavil na pracovisku (napr. šikanózne či sexuálne obťažovanie, diskriminácia na základe veku a pod.). Väčšinou sú však iniciatívy na presadzovanie či už konkrétnej alebo komplexnej diverzity inšpirované už zavedenými štruktúrami súťaží/ocenení na národnej, regionálnej úrovni alebo sektorálnej úrovni. Veľkú úlohu tu zohráva aj nastavenie štrukturálnych fondov a ich jednotlivých programov, ktoré finančne podporia iniciatívy zamerané len na konkrétny druh diverzity či nediskriminácie vyplývajúcich zo širších analýz spoločenských problémov a často aj nastavených štrukturálnych cieľov na európskej úrovni.

Príklady osvedčených postupov uvádzané v štúdií majú rôznu úroveň reálneho zhodnotenia výsledkov, napriek tomu sú uvádzané ako dobrá prax, alebo pozitívny či inšpirujúci príklad. V prípade kvalitnej evaluácie poukážeme aj na nastavené ukazovatele a ich spôsob merania.

Predpoklady a východiská podpory rozmanitosti v pracovnoprávných vzťahoch – rovnosť príležitostí, partnerstvá, spoločenská zodpovednosť firiem

Sylvia Porubánová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Rovnosť príležitostí je v súčasnosti oficiálnou a rešpektovanou agendou verejných politík a zároveň deklarovanou spoločnou hodnotou a sprievodnou podmienkou toho, aby EÚ dosiahla svoje ciele v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. Antidiskriminácia na základe akéhokoľvek dôvodu je paradigmou a základným hodnotovým princípom novej Európy. Európska komisia zastáva názor, že postavenie diskriminácie mimo zákon nutne nestačí k zaisteniu skutočnej rovnosti príležitostí pre každého. Výslovný zákaz diskriminácie mnohé reálne problémy nerieši, je nutné vyvíjať mechanizmy, vytvárať politiky a realizovať opatrenia na riešenie konkrétnych situácií.

Pre súčasné európske spoločenstvo (a jeho politické i praktické priority) tak zostáva otázka pretrvávajúcich nerovnakých životných príležitostí v centre záujmu. Súvisiace problémy začlenenia, ekonomického rastu, trvalo udržateľného rozvoja „vyvolali k životu“ tému i agendu sociálnej kohézie, sociálnej inklúzie, sociálnej integrácie. Ide o zmenu v celkovej filozofii a prístupoch ku riešeniu sociálnych problémov a výziev -priorizuje sa optika komplexnej spoločenskej integrácie a participácie, dôsledky narušenia sociálnych väzieb, dopady nedostatočnosti zdrojov (vylúčenie) s prejavmi izolácie, obmedzenej účasti na bežnom spôsobe živote.

Z hľadiska medzinárodného i vnútroštátneho kontextu, ako aj z hľadiska očakávaných spoločenských dopadov a miery, či objemu merateľných výsledkov je stimulujúcim aj limitujúcim rámcom príslušná „tvrdá“ i „mäkká“ európska a národná legislatíva. Minimálne pokiaľ ide o témy a problémy akýmkoľvek spôsobom sa vzťahujúce ku verejnej politike, s ambíciou odstrániť alebo korigovať historicky a spoločensky pretrvávajúce nerovnosti.

V súlade s politikou európskych štruktúr (i v súlade s príslušnými aspiráciami a strategickými dokumentmi v rámci SR) by predmetná agenda rovnosti príležitostí mala mať komplexný a integrálny charakter. Prestupuje a zasahuje tak do iných agend, problémov a výziev verejných politík. Napriek tomu, že oblasť rovnosti príležitostí je rámcovaná európskymi záväzkami a odporúčaniami, pri reálnej implementácii agendy do spoločenskej

praxe, každodenného života, je nevyhnutná a vítaná aktivita a kreativita domácich aktérov a aktérok.

Predpokladá (i očakáva) sa, že činnosti v jednotlivých krajinách budú projektované i vykonávané aj so zreteľom na konkrétne štátne, regionálne, lokálne... problémy a priority z hľadiska vecného, verejno-politického i z hľadiska časovej naliehavosti prístupu ku riešeniu jednotlivých sporných, či problémových oblastí a tém rovnosti príležitostí. Rovnosť v ekonomickom kontexte, rovnosť na trhu práce, rovnosť na pracovisku môžeme považovať za bazálnu, fundamentálnu rovnosť – každá iná rovina rovnosti príležitostí predpokladá dôslednú ekonomickú rovnosť.

Súčasná finančná a hospodárska kríza predstavuje množstvo otáznikov a výziev pre tvorcov európskych politík, ktoré sú neporovnateľné s výzvami v uplynulých desaťročiach. Časť expertov/expertiek, zaoberajúcich sa rovnosťou príležitostí tak v súvislosti s krízou indikuje oprávnené obavy o „osud“, či možnú stagnáciu obsahov agendy rovnosti príležitostí. Obavy pramenia predovšetkým z očakávanej straty pracovných miest, ale aj z hroziacej demotivácie zamestnávateľov pokračovať vo vytváraní opatrení a poskytovaní benefítov podporujúcich v zamestnávateľských subjektoch rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí a zosúlad'ovanie pracovného, rodinného a súkromného života.

Nie zanedbateľným sprievodným javom rozličných úsporných a redukčných opatrení môže byť aj to, že dosiaľ riešené oblasti rovnosti príležitostí sa budú banalizovať a bagatelizovať, s odvolávaním sa na „dôležitosť“ takzvaných fundamentálnych otázok. Ako protiargument i jedno z možných systémových riešení sa uvádza, že kríza naopak môže, či mohla by byť príležitosťou transformovať, modernizovať trh práce pri kontinuálnej podpore rovnosti príležitostí – vzhľadom na štruktúru i reprofílovanie budúcich pracovných miest.

Rovnosť príležitostí by tak mala byť nielen integrálnou agendou, ale aj takpovediac „paralelnou“ stratégiou, pokiaľ ide napríklad o investície do nových technológií a modernizáciu infraštruktúry. Samozrejme, reálna zmysluplnosť a efektivita podobného uvažovania i opatrení si vyžaduje kvalitné a senzitivne nastavené analýzy. Kríza by tak (nezamýšľane) mohla byť aj príležitosťou pre nové „nastavenie“ zosúlad'ovacích politík a opatrení, resp. pre novú formuláciu i prístup ku rovnosti príležitostí všeobecne.

Konkrétne iniciatívy na dosiahnutie rovnosti príležitostí a rozmanitosti na pracovisku sa zväčša sústreďujú na nasledovné oblasti:

- **organizáciu práce** zohľadňujúcu rodinné a osobné potreby a individuálnu rozmanitosť pracovníkov a pracovníčok,
- **podporu rozvoja služieb** pri zosúladovaní práce a rodiny,
- **podporu programov**, ktoré napomáhajú návrat na trh práce mužom i ženám (rekvalifikácie, špecializované služby zamestnanosti, mentoring a tutoring, pokračovanie vo vzdelávaní počas prerušenia participácie na trhu práce a pod.).

Európske odporúčania a skúsenosti v tejto oblasti zdôrazňujú **potrebu modernizácie organizácie a foriem práce v spojení so silným partnerstvom a spoluprácou všetkých aktérov** (národné vlády, regionálne a miestne samosprávy, organizácie zamestnávateľov a podnikateľov, odbory, mimovládne organizácie, jednotlivci).

Partnerstvá sú kľúčovým nástrojom miestnej správy. Predstavujú rámce riadenia, ktoré umožňujú miestnym a regionálnym aktérom spolupracovať na rozvoji spoločnej stratégie a implementovať nástroje relevantné pre špecifické teritória. Primárne sa zameriavajú na zamestnanosť, sociálne problémy a ekonomický rozvoj.

Lokálne partnerstvá slúžia pri zavádzaní programov a služieb, ktoré sú v súlade s miestnymi podmienkami a majú potenciál rozdeľovať zdroje spôsobom vyhovujúcim udržateľnému rozvoju. Okrem iného napomáhajú kooperácii a koordinácii aktivít a sú tak aj nástrojom na zlepšovanie riadenia. Úspešné partnerstvo redukuje duplicitné programy, zlepšuje efektivitu opatrení pomocou kombinovaného, efektívnejšieho využívania zdrojov, podporuje inovácie.

Cieľom partnerstva je zefektívniť správu a riadenie zlepšením dialógu a spolupráce medzi tvorcami politík navzájom a medzi tvorcami politík a ďalšími aktérmi na miestnej, regionálnej a národnej úrovni. Výsledkom je posilnenie ekonomického rozvoja, sociálnej kohézie, environmentálnej udržateľnosti a kvality života a zohľadnenie lokálnych a regionálnych potrieb. Zmyslom partnerstva by mala byť politika integrácie národných, regionálnych a miestnych programov, koordinácia politík zamestnanosti a trhu práce s podnikaním, tvorbou infraštruktúry a rozvojom.

Cieľom aktivizácie všetkých aktérov je tak zároveň budovanie modelu, ktorý nereprodukuje rodové stereotypy, xenofóbne a homofóbne predsudky. Modelu, ktorý

zohľadňuje aj rodinnú situáciu, rodinnú zodpovednosť, sociálne a osobné potreby zamestnancov a zamestnankýň. Modelu, ktorý podporuje rozmanitosť na pracovisku pri rešpektovaní individuálnych aj skupinových obmedzení a limitov zamestnancov a zamestnankýň.

Aplikácia rovnosti príležitostí, podpora rozmanitosti v pracovnoprávných vzťahoch je na Slovensku pomerne novou oblasťou záujmu, k rozšíreniu a „popularizácii“ ktorej výrazne prispela aktuálna prioritizácia európskymi štruktúrami. Najmä organizácia práce a pracovného času, mnohorakosť jej foriem, je oblasťou, ktorá má v SR stále veľké rezervy. Flexibilné formy organizácie práce sú dosiaľ prevažne v rovine zámerov. Slovensko patrí medzi krajiny s najnižšou mierou flexibility foriem organizácie práce, zamestnanosť mužov i zamestnanosť žien na skrátený pracovný úväzok bola na Slovensku dokonca najnižšia spomedzi členských krajín EÚ.

Napriek rétorike individuálnych šancí a objektívneho posúdenia zamestnanca/zamestnankyne na základe výkonu nefunguje politika rovnakých príležitostí ako zohľadnenie osobnej a rodinnej situácie pracovníka/pracovníčky. Prekážky a stereotypy sú viditeľné rovnako vo verejnej ako aj v súkromnej sfére. Z o strany zamestnávateľov sa uprednostňuje dôraz na tradičný priebeh a organizáciu práce pred hodnotením pracovného výsledku. Akýkoľvek typ zmeny v organizácii práce je často považovaný za odchýlku od normy. Napr. umožnenie skrátenia úväzku zamestnancovi/zamestnankyni je sprevádzané znížením jeho ohodnotenia, či možnosti postupu na vyššiu pozíciu v rámci daného pracoviska, výkon nie je považovaný za plnohodnotný. Neochota zamestnávateľov môže prameniť aj z nedostatočných vedomostí o výhodách týchto modeloch organizácie práce, z obáv o vyššie nároky na prevádzkové podmienky, administratívnu náročnosť a pod.

Nízky podiel využívania flexibilných foriem práce je okrem objektívnych prekážok podmienený aj obavami samotných zamestnancov a zamestnankýň. Subjektívne dôvody sú predovšetkým ekonomické a vyplývajú z nevyhnutnosti plne dvojpríjmového modelu domácností, úlohu môže zohrávať i neznalosť legislatívnych a iných možností. Na všetkých spoločenských a hospodársko-politických úrovniach tak treba vyžadovať zlepšenie rámcových podmienok, ktoré by brali do úvahy rozmanité požiadavky a potreby zamestnancov a zamestnankýň, aj pokiaľ ide o konkrétne možnosti zosúladenia pracovného, rodinného, osobného života v jednotlivých fázach životného cyklu.

Naopak, vyspelejšie krajiny EÚ, prostredníctvom koordinovanej politiky zamestnanosti, podnecujú sociálnych partnerov k vyjednávaniu a uzatváraniu takých dohôd na všetkých úrovniach, ktoré rešpektujú nové modely organizácie práce a pracovného času. Výsledkom je skutočnosť, že v krajinách EÚ sú stále menej využívané štandardné pracovné úväzky, pracovné zmluvy a štandardná celoživotná pracovná kariéra. Pre zamestnávateľov je nezanedbateľný aj ekonomický prínos takýchto opatrení. Významnú úlohu v tomto procese zohráva informovanosť všetkých zainteresovaných. Je nevyhnutné disponovať poznatkami o skutočnom stave v oblasti organizácie práce a pracovného času v SR i v krajinách EÚ, sledovať trendy vývoja v danej oblasti, rovnako ako postoje zamestnávateľov i zamestnancov/zamestnankyň.

Napríklad, konkrétne práca na čiastočný úväzok môže aj v súčasnej situácii Slovenska na jednej strane znamenať východisko z rodovej segregácie na trhu práce, dlhodobej ženskej nezamestnanosti a pod. Najmä pre ženy – matky malých detí môže byť šancou na udržanie pracovných návykov, zručností, etapou, ktorá im po odznení najväčšej záťaže rodinných povinností umožní plynulejšie prejsť medzi zamestnané na plný úväzok. Na druhej strane práca na čiastočný úväzok predstavuje možnosť rizika nižšieho ohodnotenia, obmedzeného pracovného postupu, vylúčenia z participácie na zamestnaneckom vzdelávaní a iných výhodách.

Nové formy organizácie práce a pracovného času by preto (v optimálnom prípade) mali byť sprevádzané širokou škálou sociálnych a prorodinných opatrení, podporujúcich ženy i mužov, zohľadňujúc rozmanité možnosti, východiská a obmedzenia zamestnancov a zamestnankyň. Z ekonomického hľadiska ide aj o dlhodobú otázku konkurenčných výhod, pretože najmä vzdelaní mladí ľudia budú v budúcnosti vyhľadávať prácu v tých podnikoch, ktoré preukážu flexibilitu a zohľadnia potreby rodín. Fakt, že formy zamestnania sa čoraz viac líšia, bude potrebné brať do úvahy všetkými aktérmi. Oblasť rovnosti príležitostí, podpora rozmanitosti na pracovisku nevykazuje okamžité a definitívne víťazstvá. Aktivita a angažovanosť v tejto oblasti však môže priniesť jednotlivým subjektom, vrátane špecifických, výrobných, konkrétne zlepšenia, výhody, trvalé benefity, uplatniteľné a zúročiteľné aj z hľadiska dlhodobej udržateľnosti a prosperity firmy.

Za jeden z najefektívnejších nástrojov podpory a presadzovania rozmanitosti v pracovnoprávných vzťahoch sa považuje spoločenská zodpovednosť firiem. *Spoločenskou zodpovednosťou firiem* (Corporate Social Responsibility – CSR) sa zvykne označovať spôsob podnikania, ktorý zodpovedá etickým, zákonným, komerčným a spoločenským očakávaniam

alebo ide nad ich rámec, plus dobrovoľné integrovanie sociálnych a ekologických hľadísk do každodenných firemných operácií a interakcií.

CSR je zastrešujúcim termínom pre celý rad aktivít siahajúcich od ekológie a komunitnej práce, cez zamestnanecké práva, etiku podnikania až po rovnaké príležitosti mužov a žien a zosúladovanie pracovného a rodinného života. Ich spoločným menovateľom je všeobecná spoločenská prospešnosť a fakt, že iniciátorom a realizátorom sú komerčné firmy. Vyžadovaná je pritom spolupráca s neziskovým sektorom, vládou, samosprávou, atď. Konkrétne sa CSR prejavuje integráciou pozitívnych postojov, praktík a programov do podnikateľskej stratégie firmy na úrovni najvyššieho vedenia. Nastáva zmena pohľadu na spoločenskú úlohu firmy z „profit only“ (vytvárať iba zisk) k jej poňatiu v širších súvislostiach, ktoré sa skrývajú pod skratkou 3P: People (ľudia), Planet (miesto, kde žijeme), Profit (zisk) Stále síce ide o ekonomický rast, dôraz je však paralelne kladený na environmentálne a sociálne aspekty podnikania, tzv. Triple-Bottom-Line. Troma piliermi sú:

1. Ekonomická oblasť:

- kódex podnikateľského chovania firmy
- transparentnosť, odmietanie korupcie
- princípy dobrého riadenia
- vzťahy s akcionármi
- vzťah ku spotrebiteľom, zákazníkom, dodávateľom a investorom
- ochrana duševného vlastníctva

2. Sociálna oblasť:

- podpora rovnakých príležitostí mužov a žien, napr. formou podpory účasti žien vo vedení spoločnosti
- pravidlá pre ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov a zamestnankýň
- rozvoj ľudského kapitálu
- dodržiavanie pracovných štandardov
- vyváženosť pracovného a rodinného a osobného života zamestnancov a zamestnankýň (work-life balance)
- rozmanitosť ľudských zdrojov na pracovisku (etnické minority, zdravotne handicapovaní a starší ľudia)
- zaistenie ďalšieho uplatnenia prepustených zamestnancov

- podpora ľudských práv
- firemná filantropia

3. Environmentálna oblasť:

- ekologická výroba, produkty a služby
- ekologická firemná politika (recyklácia, používanie ekologických produktov)
- ochrana prírodných zdrojov

Ďalšie opakovane uvádzané priame výhody pre firmu v súlade s princípmi spoločenskej zodpovednosti:

- väčšia príťažlivosť pre investorov
- väčšia transparentnosť
- dôveryhodnosť
- dlhodobá udržateľnosť firmy
- zvýšená lojalita a produktivita zamestnancov a zamestnankýň
- upevňovanie reputácie a z nej vyplývajúce posilnenie pozície na trhu
- odlíšenie od konkurencie, väčší potenciál pre rozlíšenie značky spotrebiteľom
- vytvorenie zázemia k úspešnému komerčnému fungovaniu
- zmenšenie nákladov na zvládanie rizík
- budovanie politického kapitálu (zlepšovanie pozície pre súčasné a budúce jednania)
- nadviazanie dialógu s okolím a z toho vyplývajúca vzájomná podpora
- priame finančné úspory spojené s ekologickou praxou

Trend sociálne zodpovednej firemnej politiky stále rastie a momentálne je výrazne nasmerovaný k už spomínaným novým partnerstvám.

Rada Európy považuje za významný predpoklad a zároveň cieľ dosahovania sociálnej súdržnosti spoločenské podmienky, ktoré majú rodiny vytvorené na realizáciu svojich základných funkcií. Sústreďenie sa na podporu „dobrého“ rodičovstva, pri rešpektovaní zásad rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí všeobecne, je preto neprehliadnuteľné :

- opatrenia na podporovanie chlapcov a mužov pri rozhodovaní sa pre vzdelanie a zamestnanie v oblastiach, v ktorých sú prevažne zastúpené ženy a opačne, s cieľom odstrániť rodovú segregáciu na trhu práce

- prijímanie konkrétnych krokov na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov
- uznanie rodového hľadiska v oblasti zdravia : projekty a služby na podporu zdravia by mali byť podľa potreby prispôsobované (rozmanitým) potrebám žien alebo mužov
- vykonávanie širokej škály politík na zosúladienie pracovného a súkromného života pre mužov i ženy na všetkých úrovniach zamestnanosti, pri zohľadnení veľkého množstva rozdielnych typov rodín v dnešnej spoločnosti a najlepší záujem dieťaťa
- kľúčová úloha sociálnych partnerov a podnikov pri politikách zosúladienia, podpore schém zvyšovania povedomia v podnikoch a podpore využívania flexibilných pracovných možností, najmä mužmi vrátane povolání, v ktorých sú prevažne zastúpení muži

Rok 2010 je z hľadiska budúcnosti politík rovnosti príležitostí mimoriadne dôležitý. Už v priebehu roka 2009 sa výstupy pracovných komisií EÚ, ktorých agenda súvisí s rodovou rovnosťou a rovnosťou príležitostí pokúšali naformulovať predpokladané priority a výzvy pre smerovanie aktivít v nasledujúcom období, teda po roku 2010. Konkretizujú sa nové výzvy a skupina označovaná ako „cross cutting“ (prierezové) výzvy.

Z novoartikulovaných výziev vyberáme tie, ktoré majú súvis, dopady a vplyvy na rovnosť príležitostí na trhu práce, resp. môžu podporovať rozmanitosť v pracovnoprávných vzťahoch:

Rovnosť mužov a žien v rámci environmentálneho a udržateľného rozvoja - aktivácia, podpora inovatívnych environmentálnych politík, vrátane rodového hľadiska, resp. potreba zásadnej úlohy žien v produkcii a manažmente prírodných zdrojov z cieľom trvalo udržateľného rozvoja a kvality života pre súčasné a budúce generácie. Doterajšia evaluácia rodovej dimenzie do environmentálnej oblasti sa hodnotí ako nedostatočná. Vyžaduje sa sústredenie odbornej pozornosti na to:

- či a do akej miery ženy sú, budú zapojené do rozhodovacích procesov súvisiacich s environmentálnou oblasťou,
- či a do akej miery ich potreby, záujmy, názory sú, budú integrované do politík udržateľného rozvoja,
- ktoré vplyvy, dopady environmentálnych politík a politík udržateľného rozvoja na ženy sú odhadnuteľné, predvídateľné, prognózovateľné,

- že uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming) je jedným z princípov a nástrojov pre dobré “spravovanie” vecí verejných aj v tejto oblasti.

Rozdielny dopad ekonomického a finančného prepadu na ženy a mužov - vzhľadom na ich rozdielne pozície v ekonomickej a sociálnej sfére. Je potrebné získavať údaje o rozmanitej situácii skupín žien a mužov a zistené rozdiely prezentovať zodpovedným európskym i národným politickým aktérom. Záujem je potrebné sústrediť na možný rozdielny dopad finančnej a ekonomickej krízy na ženy a mužov, pokiaľ ide o priamu aj nepriamu podporu rodovej rovnosti, vrátane otázok súvisiacich s verejnými výdavkami. V súvislosti s významnou redukciou verejných výdavkov v mnohých členských štátoch EÚ aj pokiaľ ide o sociálne služby, vzdelávanie, zdravie, sociálnu ochranu sú ohrozenejšie ženy, i preto, že v týchto sektoroch pracuje vysoké percento žien, a ich nezanedbateľná časť napríklad na čiastočné pracovné úväzky.

Medzikultúrny dialóg, integrácia, migračné a azylové politiky z hľadiska rodovej perspektívy – poukazuje sa na nedostatok údajov a poznatkov v tejto oblasti s ohľadom na to, že práve implementácia spomínaných otázok je jednou z hlavných spoločenských výziev budúcnosti. Naliehavé riešenie si v tomto kontexte vyžaduje prekonávanie kultúrnych stereotypov o rolách muža a ženy. Imigračné politiky sú dosiaľ nastavené prevažne rodovo neutrálne, čo má v konečnom dôsledku nepriame diskriminačné efekty voči ženám (preferencia vysoko kvalifikovaných migrantov, selektívne systémy favorizujúce mužov). Integračné politiky tak budú musieť venovať o mnoho viac pozornosti ženám migrantkám s cieľom posilniť konkrétne ich integráciu na trhoch práce v prijímajúcich krajinách.

Podpora ženského a mužského zdravia – mnohé dôležité dokumenty, prijaté na úrovni EÚ, hovoria o potrebe rozpoznanie a zdôrazňovanie rodovej rovnosti v otázkach verejného zdravia, ako dôležitej súčasti zdravotných politík. V nasledujúcom období musí byť rodová agenda v oblasti zdravia o mnoho špecifickejšia, konkrétnejšia, s dlhodobým cieľom dosahovať vyšší vek dožitia a vyšší počet rokov prežitých v dobrom zdravotnom stave.

Takzvané prierezové výzvy pre nasledujúce obdobie:

Eliminácia rodových stereotypov naprieč sektormi – rodové stereotypy sú okrem iného aj prekážkou transformačných procesov, bránia plnému využívaniu ľudského kapitálu a sociálnych zdrojov. Stereotypy sú viditeľné v rôznych formách a na rôznych úrovniach

ekonomického, spoločenského aj individuálneho života, kde podmieňujú rozličné formy segregácie a neplnohodnotnej účasti. Uvádza sa, že kultúrne stereotypy vo vzťahu k mužom sú bariérou ich plnohodnotnej účasti, prípadne ich dokonca vylučujú z rodinného života a výchovných procesov súvisiacich s vlastnými deťmi. Špeciálne naliehavo sa zdôrazňuje, že budúce intervencie by mali venovať pozornosť rolovým otázkam chlapcov, mužov, otcov, s uplatnením úlohy a vplyvu masmédií pokiaľ ide o prekonávanie tradičných rolových stereotypov.

Viacnásobná, medzisektorová diskriminácia – rod je sociálnou konštrukciou – ako taký vždy súvisí zo sociálnou vrstvou, etnicitou, rasou, vierovyznaním, kultúrou, zdravotným znevýhodnením, pohlavím a vekom. Špecifické skupiny mužov a žien sú výraznejšie ohrozené rizikom viacnásobnej diskriminácie (lesbické ženy, gejovia, migrantky, zdravotne znevýhodnené ženy a muži). Na viacnásobnú diskrimináciu je nahliadané príliš všeobecne, v abstraktných pojmoch – ďalší postup si preto vyžaduje sústrediť sa na špecifické dôsledky a dopady tohto javu.

Príklad dobrej praxe podpory rovnosti príležitostí v Slovenskej republike

Sylvia Porubánová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Jednou z nových a veľmi úspešne sa rozvíjajúcich foriem „good practice“ v oblasti rovnosti príležitostí sú rôzne typy súťaží, ocenení, auditov, ktoré sa v jednotlivých krajinách vyhlasujú a ktoré majú za cieľ zviditeľniť tie podniky a zamestnávateľov, ktorí sa nesprávajú ku svojim zamestnancom a zamestnankyniam len ekonomicky, ale snažia sa zohľadňovať aj ich rodinnú situáciu, sociálne a osobné potreby, vrátane otvorenej podpory rozmanitosti na pracovisku.

Tieto súťaže sa začali uskutočňovať približne od polovice 90-tych rokov – hlavne v Nemecku, neskôr v Rakúsku, Belgicku a ďalších krajinách. Sú veľmi populárne a ich vývoj smeruje k vytváraniu porovnateľných, celoeurópskych kritérií s možnosťou európskeho auditu. Idea merania a hodnotenia opatrení spoločností v zmysle najprv prorodinnej (a v súčasnosti aj prorodovej politiky a politiky rovnosti príležitostí v širšom kontexte) personálnej politiky vznikla v Spojených štátoch amerických. Families & Work Institute (FWI) vyvinul a v roku 1991 uverejnil tzv. „family-friendly-index“ (FFI), ktorý udáva, do akej miery prorodinne sa firma, inštitúcia, správa. O FFI sa opiera aj BFA®, Berufundfamilie® audit. Nemecká spoločnosť Berufundfamilie vlastní celoeurópske autorské právo tohoto auditu, garantuje jeho odbornú realizáciu a zaisťuje kontinuálnu verejnopropagačnú činnosť. BFA® je multifunkčný hodnotiaci nástroj a nástroj podpory prorodinne orientovanej personálnej politiky vo všetkých odvetviach aj veľkostiach spoločností, v súkromnej aj verejnej sfére, ktorý hodnotí prorodinné opatrenia v spoločnostiach za pomoci rozsiahleho katalógu kritérií. Vyhodnocuje nielen ich skutočnú efektivitu, ale aj naplnenie plánovaných prorodinných zmien.

Katalóg kritérií zložený z 10 oblastí, bol vypracovaný na základe dlhodobej spolupráce rozmanitých expertov a testovania na niekoľkých desiatkach firiem. Katalóg sa snaží zachytiť všetky oblasti, v ktorých opatrenia či nástroje môžu podporovať zosúladenie pracovného a rodinného života, rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí na pracovisku. V katalógu sa všetkým aktivitám pridelujú body, na základe ktorých sa porovnávajú a vyhodnocujú.

Desať relevantných oblastí hodnotenia už prevzal ako základný (v tomto prípade inšpirujúci a prípravný) rámec hodnotenia aj dotazník *súťaže MPSVR SR Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*. Ide o nasledujúce oblasti :

1. Pracovný čas
2. Náplň práce, pracovný postup
3. Pracovisko
4. Informačná a komunikačná politika
5. Vedenie
6. Rozvoj zamestnancov
7. Hodnotenie zamestnancov, systém služieb
8. Služby pre rodiny
9. Podnikový a personálno-politický dátový model
10. Firemné špecifiká

Audit však nevylučuje dodávanie ďalších oblastí, kritérií, ktoré zodpovedajú indikovaným problémovým miestam agendy v konkrétnej krajine. Jednotlivé oblasti sú sledované aj vzhľadom na:

- **nákladové efekty**
- **vplyv na výkon**
- **vplyv na ľudský kapitál.**

Stupeň preniknutia auditu zachytáva opatrenia, ktoré boli vykonané, ale zároveň aj hĺbku ich uskutočnenia. Systém umožňuje meranie na úrovniach:

- **inštitucionalizácia**
- **cieľové skupiny**
- **využitie a prevod**
- **skutočná podpora.**

Prvé dve úrovne popisujú **rámec**, druhé dve **zažitú kultúru spoločnosti**.

Súťaž pod názvom „*Zamestnávateľ ústretový k rodine*“ bola v Slovenskej republike iniciovaná pri príležitosti Medzinárodného dňa rodiny (15. máj) v roku 2000. Vyhlásilo ju a garantom sa stalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. K základným cieľom súťaže patrí motivácia zamestnávateľov ku vytváraniu takých podmienok, ktoré sú citlivé k rodinným povinnostiam zamestnancov a zamestnankýň a verejné ocenenie tých

zamestnávateľov, ktorí venujú systematickú pozornosť zosúlad'ovaniu pracovného a rodinného života, ako aj podpore rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Práve z dôvodu komplexného prístupu a ocenenia sa tohtoročný jubilejný ročník 10. ročník súťaže už po treťi krát uskutoční formálne i obsahovo inovovaný, čo reflektuje aj rozšírený názov *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*.

Základná téma súťaže:

Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí = trojaký prínos: zamestnávateľovi, zamestnancovi a spoločnosti.

Formy ocenenia:

- ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí,
- zápis do Zoznamu zamestnávateľov (nárok naň majú zamestnávatelia, ktorí v rámci súťaže najmenej tri razy získali ocenenie).

Údaje vyžadované v dotazníku od prihlásených zamestnávateľov:

- v čom sú hodnotené podmienky pre zamestnávateľov nadštandardné oproti tým, ktoré sú garantované Zákonníkom práce (a v nadväzujúcich právnych predpisoch),
- aká je škála opatrení a príspevkov, ktoré sa zamestnancom/zamestnankyniam poskytujú,
- akým spôsobom je zabezpečené využívanie poskytovaných opatrení,
- zamestnanecká štruktúra podľa pohlavia, uplatňovanie rovnosti príležitostí a nediskriminácia.

Postup hodnotenia:

- posúdenie splnenia formálnych kritérií (dodržanie termínu, úplnosť materiálov),
- analýza poskytnutých údajov (spracovanie dotazníkov),
- predloženie výsledkov analýzy Komisii na vykonanie súťaže,
- kontrola a overenie údajov členmi Komisie,
- vypracovanie návrhov na ocenenie a ich schválenie Komisiou,
- predloženie informácie o návrhoch na udelenie ocenenia vedeniu MPSVR SR,
- udelenie ocenenia ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Zloženie Komisie:

Komisia na vykonanie súťaže sa skladá zo zástupcov a zástupkýň:

- Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,
- Zamestnávateľských zväzov a združení SR,
- Odborových zväzov SR,
- Inštitútu pre výskum práce a rodiny,
- Inštitútu pre verejné otázky,
- Slovenského národného strediska pre ľudské práva,
- Ženskej lobby Slovenska.

Agenda rovnosti príležitostí v priebehu uplynulého desaťročia výrazne akcelerovala – pokiaľ ide o šírku „expanzie“ i prehĺbenie východísk a cieľov. Na nasledujúcich stranách uvádzame výber z konkrétnych opatrení, ktoré uviedli v dotazníkoch súťažiaci zamestnávatelia.

Pripomíname, že ide o sumár príkladov opatrení a služieb, pred formálnou a obsahovou inováciou súťaže. Okrem iného je tak (oproti aktuálnemu stavu a prioritám) viditeľný dôraz na finančné príspevky, zľavy, pôžičky, ale aj zdravotné programy, voľnočasové a rekreačné aktivity, benefity pre rodinných príslušníkov... Ide však v každom prípade o postupy, metódy alebo aktivity, ktorá sa ukázali ako efektívne pre dosiahnutie stanoveného cieľa, niečo čo dobre funguje, prináša dobré výsledky a je odporúčané ako model. Ide teda o osvedčené postupy, ktoré vo väčšine prípadov spĺňajú nároky zadefinované (v úvode tejto publikácie) pod pojmom dobrá prax:

1. Pracovný čas a jeho flexibilita

- Pružný pracovný deň (posunutý začiatok a koniec pracovnej doby) v nevýrobných útvaroch
- Pružný pracovný týždeň dostupný pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne
- Pružný pracovný týždeň - pre vybranú skupinu zamestnancov/zamestnankyň
- Pružné štvortýždňové pracovné obdobie na pracoviskách, kde to dovoľuje charakter výroby
- Pružné štvortýždňové pracovné obdobie podľa rozhodnutia vedúceho závodu

- Pracovný úväzok na kratší pracovný čas pre zamestnancov/zamestnankyne so zmenenou pracovnou schopnosťou
- Pracovný úväzok na kratší pracovný čas (skrátенý úväzok) v individuálne odôvodnených prípadoch
- Pracovný úväzok na kratší pracovný čas (skrátенý úväzok) na pracoviskách, kde to dovoľuje charakter výroby
- Skrátенý pracovný deň alebo týždeň – v odôvodnených prípadoch
- Skrátенý pracovný deň alebo týždeň na pracoviskách, kde to dovoľuje charakter výroby
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času pre pracovníkov dochádzajúcich zo vzdialenosti väčšej ako 100 km
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času pre špecifickú skupinu pracovníkov (obchodné predajne)
- Individuálne voliteľný pracovný čas pre vybrané skupiny zamestnancov v rozmedzí 6.00 - 20.00 hod.
- Prestávky v chránenej dielni podľa osobnej potreby pre zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou a zdravotnými obmedzeniami
- Prestávka pre pracujúcich na znečistených pracoviskách na hygienickú očistu pred ukončením zmeny

2. Pracovné voľno

- Skupinové pracovné voľno s náhradou mzdy pri organizovaní významných podujatí, školení
- Individuálne voľno s náhradou mzdy pri prednáškovej činnosti v záujme zvyšovania kvalifikácie
- Všeobecné pracovné voľno s náhradou mzdy pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne pri firemnom dni
- Skupinové pracovné voľno s náhradou mzdy účastníkom/účastníckam športových hier reprezentujúcich firmu
- Deň pracovného voľna s náhradou mzdy pre účastníkov/účastníčky podnikových podujatí (športových alebo spoločenských)
- Individuálne pracovné voľno (1 – 2 dni) s náhradou mzdy pri sťahovaní zamestnanca/zamestnankyne

- Individuálne pracovné voľno s náhradou mzdy (2 dni) pri sťahovaní zamestnanca/zamestnankyne do inej obce a 1 deň pri sťahovaní v tej istej obci
- Pracovné voľno bez náhrady mzdy pri sťahovaní zamestnanca/zamestnankyne (1 – 2 dni)
- Pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca/zamestnankyne v zdravotníckom zariadení
- 1 deň pracovného voľna pre zamestnankyne, ktorých dieťa začína navštevovať povinnú školskú dochádzku – prvý deň školského roku
- Individuálne pracovné voľno (10 pracovných dní) s náhradou mzdy za rok pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadení sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy
- 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za rok osamelým ženám či mužom starajúcim sa o dieťa do 10 rokov
- 1 deň pracovného voľna štvrťročne s náhradou mzdy pre osamelých rodičov detí do 12 rokov veku
- Pre všetkých osamelých rodičov (žena alebo muž) starajúcich sa aspoň o 1 dieťa do 15 rokov 2 pracovné dni voľna v kalendárnom roku s náhradou mzdy
- 1 deň plateného voľna za rok všetkým ženám, ktoré odpracovali v organizácii 1 rok
- Skupinové pracovné voľno s náhradou mzdy ženám – 1 deň v máji
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pri narodení dieťaťa zamestnanca (rôzne: 2 dni...)
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pri vlastnej svadbe zamestnanca/zamestnankyne
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pri svadbe dieťaťa – 1 deň
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí rodinného príslušníka v rozsahu 4 pracovné dni a 1 ďalší pracovný deň k účasti na pohrebe
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí rodinného príslušníka v rozsahu 1 – 2 pracovné dni
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí rodinného príslušníka – 3 dni
- Individuálne voľno s náhradou mzdy z dôvodu účasti na pohrebe zamestnanca/zamestnankyne
- Pracovné voľno s náhradou mzdy pre člena/členku dychového orchestra či zboru počas účasti na pohrebe
- V závislosti od prevádzkových podmienok prerušenie práce v priebehu pracovného dňa v odôvodnených prípadoch
- Pracovné voľno bez náhrady mzdy z vážnych rodinných či iných dôvodov, ak nie je možné prípad vybaviť v mimopracovnom čase

- Pracovné voľno bez náhrady mzdy pri nepredvídanom prerušení premávky alebo meškanií verejnej dopravy
- Pracovné voľno s náhradou mzdy ťažko zdravotne postihnutým zamestnancom/zamestnankyniam pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov
- Neplatené voľno v maximálnom rozsahu 3 mesiace na príslušný kalendárny rok po vyčerpaní pomernej časti dovolenky na zotavenie
- 14 dní pracovného voľna bez náhrady mzdy pre študentov/študentky VŠ, ktorí nepoberajú úľavy a 2 dni na prípravu a vykonanie skúšky
- Poskytnutie pracovného voľna pri dopĺňaní štúdia v rozsahu 1 pracovného týždňa v školskom roku
- Poskytnutie pracovného voľna v rozsahu 1/2 dňa za týždeň počas výpovednej lehoty

3. Flexibilita organizácie práce a podpora zo strany zamestnávateľa

- Mobilný telework pre vedúcich pracovníkov/pracovníkov a manažérov, pričom zamestnávateľ zabezpečuje technické vybavenie a prepláca náklady (telefón, internet)
- Telework a mobilný telework pre obchodných zástupcov firmy, zabezpečenie technického vybavenia a preplácanie nákladov zamestnávateľom je upravené uzatvorením individuálnej zmluvy medzi zamestnancom a firmou

4. Personálny rozvoj zamestnancov

- Celoživotné vzdelávanie pre všetky kategórie zamestnancov/zamestnankýň v rámci pracovného času - odborné školenia a vzdelávanie pracovníkov/pracovníčok v závode i mimo závodu, pričom zamestnávateľ financuje zvyšovanie kvalifikácie v plnom rozsahu
- V prípade záujmu možnosť zúčastňovať sa ďalšieho vzdelávania počas materskej/rodičovskej dovolenky
- Zvyšovanie kvalifikácie v rámci pracovného času – v závislosti od potrieb podniku (odborné, nadodborné, jazykové, PC, zákonné školenia)
- Financovanie zvyšovania kvalifikácie, ak je to „v záujme podniku“
- Možnosť diaľkového štúdia na podnikovej univerzite, pričom najlepším študentom/študentkám sú preplácané celkové náklady na štúdium
- Uzatvorenie dohody s univerzitou, čím organizácia zabezpečila bakalárske a inžinierske štúdium priamo v mieste pracoviska pre všetky skupiny zamestnancov
- V rámci pracovného času možnosť stredoškolského štúdia

- Rekvalifikačné kurzy v rámci pracovného času pre nedostatkové profesie
- Zavedený systém periodického vzdelávania formou školení so zreteľom na vykonávané činnosti, semináre a tréningy zamerané na skvalitnenie riadiacej činnosti – na náklady zamestnávateľa
- Bezplatné jazykové kurzy pre robotníkov/robotníčky a THP
- Financovanie jazykových kurzov
- Organizovanie jazykových kurzov v podnikovom vzdelávacom zariadení
- Organizovanie jazykových kurzov pre všetkých zamestnancov podľa záujmu – 70 % nákladov uhrádza zamestnávateľ
- Stáže a školenia v zahraničí v rámci pobočiek spoločnosti
- Možnosť práce v zahraničí v rámci pobočiek spoločnosti
- Individuálne dohody zamestnávateľa so zamestnancom/zamestnankyňou – stanovenie špeciálnych cieľov, za splnenie ktorých zamestnanec obdrží bonus 1 000 Sk (5 krát za rok)
- Práca s talentami, vytváranie databázy talentov a riadenie kariérneho rozvoja
- Kariérne plány - príprava zamestnancov/zamestnankýň na náročnejšie riadiace pozície v rámci podnikového vzdelávania: zamestnancovi sa vypracuje individuálny plán profesionálneho postupu, stáží a foriem vzdelávania, ktorý musí absolvovať
- V prípade prepustenia zamestnanca/zamestnankyne pomoc pri hľadaní pracovného miesta v regióne

5. Pomoc pri starostlivosti o deti a členov rodiny

- Podniková škôlka
- Prevádzkovanie súkromnej materskej školy
- Pomoc pri zabezpečovaní umiestnenia detí zamestnancov/zamestnankýň v jasliach či škôlke v obci
- Organizovanie podujatí pre deti zamestnancov/zamestnankýň s darčekom, hrami a občerstvením (MDD, Deň otvorených dverí, Mikuláš...)
- Organizovanie kultúrnych a športových podujatí pre deti zamestnancov/zamestnankýň (napr. Športový deň)
- Príspevky na domáce i zahraničné liečebné pobyty pre deti zamestnancov/zamestnankýň
- Bezúročná pôžička zo sociálneho fondu na liečebný pobyt dieťaťa zamestnanca/zamestnankyne
- Príspevok na detský tábor vo výške 40% celkových nákladov

- Príspevok na detský tábor organizovaný/spoluorganizovaný odborovou organizáciou vo výške 50% celkových nákladov
- Príspevok 1 000 Sk na organizované pobyty pre deti zamestnancov, ako aj organizovanie vlastných detských rekreácií
- Príspevok na školu v prírode alebo na detský tábor v tuzemsku, ktorý neorganizuje zamestnávateľ - vo výške 100 Sk na dieťa a deň
- Príspevok zo sociálneho fondu na zakúpenie prázdninových pobytov pre deti
- Zvýhodnený nákup prázdninových pobytov pre školopovinné deti zamestnancov/zamestnankýň v špecializovaných cestovných kanceláriách (v lete a v zime)
- „Letný projekt KYTIČKA“ – zameraný na starostlivosť o deti zamestnancov vo veku do 10 rokov v súkromnej materskej škole, ktorú organizácia prevádzkuje, v čase letných prázdnin
- V prípade, že sú v podniku zamestnaní obaja rodičia – umožnenie striedať zmeny tak, aby bola zabezpečená riadna starostlivosť o deti
- Jednorazová sociálna výpomoc alebo pôžička pri starostlivosti o chorého člena rodiny
- Pomoc pri organizovaní pohrebu zamestnanca či rodinného príslušníka
- Podpora občianskeho združenia Úmrtná svojpomoc – vykonávanie pohrebnej a súvisiacej agendy pri úmrtí

6. Pomoc pri zabezpečovaní chodu domácnosti

- Podniková predajňa
- Stravovacie zariadenia v areáli podniku s nepretržitou prevádzkou, kde je možné zakúpiť aj potravinový tovar
- Zapožičiavanie nástrojov pracovníkom podniku
- Zapožičanie firemného vozidla pri svadbe zamestnanca/zamestnankyne
- Poskytovanie dopravných a mechanizačných prostriedkov na súkromné účely
- Zapožičanie auta či autobusu a strojov na čistenie
- 40 – 50% zľava pri nákupe podnikových výrobkov
- Možnosť nákupu firemných produktov v podnikových predajniach za režijné ceny
- Výhodný nákup priemyselného tovaru vo vlastných predajniach na dohodnuté bezúročné splátky
- Zľava 5 – 12 % na nákup podnikových výrobkov od jedného roku od nástupu do zamestnania

- Možnosť leasingového zakúpenia podnikových výrobkov
- tzv. Európsky nákupný program – 27 % zľava ostatných výrobkov firmy (ročne 3 výrobky)
- Možnosť nákupu bielej a čiernej techniky so značnou zľavou u zmluvne dohodnutých predajcov
- Bezúročné pôžičky pri kúpe bytu, prípadne pri úprave bytu, prestavbe (v rôznej výške)
- Bezúročná pôžička na nákup zariadenia bytu
- Pôžička zo sociálneho fondu na kúpu bytu do osobného vlastníctva
- Bezúročná pôžička na zakúpenie osobného automobilu pre manažérov a riadiacich pracovníkov
- Odpredaj výpočtovej techniky, kancelárskeho nábytku či odpadu za symbolické ceny
- Zapožičanie zdravotných pomôcok (biolampy, ohrievače, horské slnko...)

7. Finančné príspevky zamestnancom a rodinám zamestnancov

- Príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka
- Príspevok rodine pri úmrtí zamestnanca/zamestnankyne podniku
- Možnosť poskytnutia nenávratnej sociálnej výpomoci v prípade smrteľného úrazu zamestnanca/zamestnankyne pozostalým
- Príspevok pri dovŕšení 50 rokov veku zamestnanca/zamestnankyne
- Príspevok pri životných jubileách (50 rokov a potom každých 5 rokov,...)
- Príspevok pri odchode do dôchodku
- Príspevok pri prvom odchode do dôchodku (za každý odpracovaný rok v organizácii pri nepretržitom pracovnom pomere najmenej 5 rokov = 200 Sk za každý odpracovaný rok)
- Príspevok pri pracovných jubileách (25 rokov v podniku a každých 5 rokov, alebo po 10 rokoch v podniku a potom každých 5 rokov, alebo po 20 rokoch v podniku a potom každých 5 rokov...)
- Okrem finančného príspevku pri životných a pracovných jubileách dostávajú zamestnanci/zamestnankyne ako dar šeky, ktoré môžu využiť pre potreby rodiny
- Príspevok pri narodení dieťaťa
- Pri rodinných a životných udalostiach (sobáš, narodenie dieťaťa, meniny, narodeniny...) kolegovia zakúpia darčeky, na ktoré prispieva manažér zo svojho fondu
- Príspevok na dopravu do zamestnania
- Príspevok na dopravu pre zamestnancov/zamestnankyne využívajúcich zmluvnú dopravu

- Príspevok na ubytovanie pre zamestnancov/zamestnankyne využívajúcich zmluvné ubytovanie
- Finančný príspevok pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca/zamestnankyne
- Nenávratný príspevok určený zamestnancom/zamestnankyniam pri mimoriadne závažných životných situáciách spôsobených živelnými udalosťami alebo v dôsledku dlhodobej civilizačnej choroby
- Na základe žiadosti príspevok v prípade sociálnej núdze zamestnanca (do sumy 20 000 Sk)
- Bezúročná pôžička v prípade sociálnej núdze
- Zvýšená bezúročná pôžička v prípade mimoriadnych udalostí
- Sociálna pôžička alebo nenávratná sociálna výpomoc pri pracovnom úraze, úmrtí v rodine, dlhodobej práceneschopnosti alebo nezavinenej finančnej tiesni (5 000 Sk, výnimočne 10 000 Sk)
- Tzv. výsluhový dôchodok – v prípade sociálnej núdze v rodine ho môže zamestnanec poistený v DDP čerpať vo výške posledných 12 mesačných príspevkov od zamestnávateľa i zamestnanca
- Jednorazová sociálna výpomoc
- Z iniciatívy zamestnancov/zamestnankýň finančná zbierka pre zamestnancov/zamestnankyne postihnutých živelnými pohromami (povodne...)
- Založenie nadácie za účelom sociálnej pomoci rodinám zamestnancov/zamestnankýň
- Možnosť poskytnutia bezúročnej pôžičky na náklady spojené so štúdiom dieťaťa
- Finančný príspevok za každý odber krvi
- Príspevok za darcovstvo krvi (Jánskeho plakety)
- Vianočná odmena na úrovni 100 hodín priemerného mesačného platu
- Vianočný príspevok 5 000 Sk všetkým zamestnancom/zamestnankyniam
- Dovolenková odmena na úrovni 50 hodín priemerného mesačného platu
- Dovolenkový plat pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne
- Letný dovolenkový príspevok 5 000 Sk všetkým zamestnancom/zamestnankyniam
- Preplácanie nákladov na dovolenku do výšky 25 – 30 %
- Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie v dvoch poisťovniach vo výške príspevku zamestnanca/zamestnankyne (1 – 4 %)
- Príspevok zamestnávateľa na DDP vo výške 1,9 – 4 % hrubej mzdy zamestnanca/zamestnankyne
- Poskytovanie príspevku na DDP v zmluvných doplnkových poisťovniach
- Poradenstvo pre zamestnancov v oblasti doplnkového dôchodkového poistenia

- Raz do roka stretnutie s dôchodcami spojené s prezentáciou výsledkov podniku, kultúrnym programom, prehliadkou závodu, slávnostným obedom a odovzdaním darčiekov
- Finančný príspevok 500 Sk každému dôchodcovi – bývalému zamestnancovi/zamestnankyni
- Možnosť stravovania bývalých zamestnancov/zamestnankýň – dôchodcov
- Poskytovanie príspevku na stravovanie bývalých zamestnancov/zamestnankýň firmy na jedno jedlo denne

8. Podpora voľnočasových a rekreačných aktivít

- Zriadenie ihriska pre kolektívne športy, tenis a priestorov pre stolný tenis – bezplatne prístupné všetkým zamestnancom/zamestnankyniam a ich rodinným príslušníkom
- Možnosť využívať podnikové fitnes centrum (zamestnanci/zamestnankyne aj rodinní príslušníci)
- Možnosť využívať tenisový kurt v areáli závodu (zamestnanci/zamestnankyne aj rodinní príslušníci)
- Príspevok na využívanie zmluvných športových zariadení (plavárne, fitnesscentrá ...)
- Možnosť bezplatne využívať prenajaté športové zariadenia
- Bezplatné permanentky na plaváreň
- Možnosť využívať telocvičňu v obci
- Organizovanie športových hier s medzinárodnou účasťou o pohár generálneho riaditeľa
- Zabezpečenie cien a občerstvenia pri športových turnajoch
- Podnikové rekreačné strediská a viacúčelové zariadenia, ktoré môžu využívať všetci zamestnanci po celý rok
- Ozdravné pobyty pre zamestnancov/zamestnankyne a ich rodinných príslušníkov organizované vo vlastnom rekreačnom zariadení 2 krát ročne s možnosťou bezplatného využívania služieb rehabilitačného strediska
- Príspevok na využitie služieb podnikového rehabilitačného strediska
- Príspevok na regeneráciu pracovnej sily pre každého zamestnanca/zamestnankyne 2 krát za rok
- Možnosť využívať masážne centrum
- Podnik uhrádza 2/3 z ceny permanentky do relax centra a solária

- Zakúpenie vstupeniek pre zamestnancov/zamestnankyne do relaxačných zariadení (plaváreň, sauna, rehabilitačné procedúry, ...)
- Zabezpečovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov/zamestnankyne vybratých profesií
- 50 – 100 % príspevok na kultúrne podujatia
- Organizovanie kultúrnych podujatí s väčšinovým finančným príspevkom podniku
- Zabezpečenie a poskytnutie vstupeniek na kultúrne podujatia pre zamestnancov/zamestnankyne a ich rodinných príslušníkov
- Zabezpečenie dopravy na kultúrne podujatia
- Finančný príspevok na podnikové rekreácie v zmluvných rekreačných zariadeniach
- Organizovanie výmenných rekreačných pobytov s domácimi alebo zahraničnými partnermi
- Nakupovanie rekreácií pre zamestnancov/zamestnankyne v cestovných kanceláriách
- Zľavy na všetky zájazdy vo vybraných cestovných kanceláriách
- Príspevok zo sociálneho fondu na všetky formy rekreácie vo výške 40 – 60 % poukazu
- Príspevok max. 50 % poukazu pri výberovej odborovej domácej alebo zahraničnej rekreácii alebo pri zájazdoch organizovaných prostredníctvom CK (max. 5 000 Sk na zamestnanca/zamestnankyňu za rok)
- Príspevok max. 2/3 hodnoty rekreácie pri podnikovej rekreácii v zariadeniach iných zamestnávateľov alebo pri výmennej rekreácii či v prenajatých zariadeniach
- Bezplatné využitie podnikových rekreačných zariadení
- Osobné účty pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne s možnosťou čerpania podľa vlastnej voľby – na kultúrne podujatia, športové aktivity alebo zájazdy
- Tzv. výberový blok zo sociálneho fondu vo výške 1 000 Sk na rok – zamestnanec/zamestnankyňa rozhodne o jeho použití

9. Zdravotná starostlivosť o zamestnancov

- Spolupráca organizácie so zdravotníckymi zariadeniami – zabezpečenie odborného vyšetrenia a liečby zamestnancov/zamestnankýň
- Na základe zmlúv o spolupráci s 5 zdravotníckymi zariadeniami je zamestnancom/zamestnankyniam podniku a ich rodinným príslušníkom na požiadanie poskytnutá prednostná zdravotná starostlivosť
- Špeciálna zdravotná starostlivosť aj pre členov rodiny

- Zavedenie programu preventívnej zdravotnej starostlivosti s finančným príspevkom od zamestnávateľa (komplexné preventívne prehliadky)
- Multivitamínový program pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne
- Bezplatné očkovanie proti chrípke
- Očkovanie proti chrípke v závodnom zdravotnom stredisku
- Raz ročne bezplatné onkologické prehliadky pre ženy (mamografia) vo vlastnom zdravotnom stredisku
- Nadštandardné zdravotné prehliadky nad rámec Zákonníka práce
- Preventívne gynekologické prehliadky aj pre manželky, prípadne dcéry zamestnancov
- Bezplatné vystavovanie akýchkoľvek lekárskeho potvrdení pre zamestnancov/zamestnankyne u závodného lekára
- Príspevok na ambulantnú lekársku starostlivosť

10. Vzťahy rodinných príslušníkov k organizácii

- Víťaný vstup rodinných príslušníkov do priestorov podniku pri podnikových akciách (Deň otvorených dverí, MDD, Mikuláš, športové hry...)
- Možnosť navštevovať podnikovú univerzitu aj pre rodinných príslušníkov
- Účast' rodinných príslušníkov na športových turnajoch: medzistrediskový halový futbalový turnaj, futbalový turnaj o pohár riaditeľa podniku, tenisový turnaj, volejbalový turnaj, stolnotenisový turnaj,
- Olympiáda zamestnancov/zamestnankyň – letná, zimná
- Účast' rodinných príslušníkov na kultúrnych podujatiach: divadelné predstavenia, koncerty, muzikály
- Možnosť využívať podnikové športoviská aj pre rodinných príslušníkov
- Účast' na tzv. firemnom dni (raz za rok)
- Každoročný karneval v maskách
- Podnikové plesy a majálesy
- Vianočná oslava
- Vianočný koncert
- Možnosť bezplatného využívania klubových a iných priestorov k rôznym aktivitám (rodinné oslavy, spoločenské posedenia, ...)
- Víkendové pobyty pre zamestnancov/zamestnankyne a ich rodiny
- Organizovanie poznávacích zájazdov

- Spoločné výlety do Poľska spojené s kultúrnym podujatím alebo nákupmi
- Odborná prax pre deti zamestnancov/zamestnankýň a iných rodinných príslušníkov
- Umožnenie vykonávania stredoškolskej povinnej praxe deťom zamestnancov/zamestnankýň
- Technická pomoc pri diplomových a seminárnych prácach
- Možnosť kopírovania materiálov pre deti do školy, viazanie prác, poskytovanie kancelárskych potrieb
- Organizovanie exkurzií pre rodinných príslušníkov
- Pri prijímaní do zamestnania, pokiaľ je to možné, sa prihliada i na rodinnú „tradíciu“ (rodinní príslušníci vo firme)
- V prípade nezamestnanosti rodinných príslušníkov ich prednostné prijatie do pracovného pomeru v organizácii
- Zabezpečenie poradenstva v prípade nezamestnanosti rodinného príslušníka, pomoc pri riešení problémov

11. Informovanosť zamestnancov o možnostiach podpory, akciách

- Oboznámenie o možnostiach hneď pri nástupe do zamestnania v rámci tzv. adaptačného programu
- Kolektívna zmluva
- Pravidelná informovanosť zamestnancov o programoch a existujúcich výhodách osobne pracovníkmi oddelenia ľudských zdrojov
- Informačný svetelný panel pri vstupe do výroby
- Podnikové noviny
- 2 krát za rok publikované tzv. firemné informácie
- Nástenky
- Plagáty na informačných tabuliach
- E-mail
- Intranet – vnútro podnikový informačný systém
- Informačné centrum
- Brožúry
- Letný a zimný katalóg s rekreačnými ponukami
- Podnikový rozhlas

- Raz za 2 mesiace stretnutie zamestnancov s vedením podniku (prípadne pri každej dôležitej udalosti)
- Pravidelné porady s vedúcimi na jednotlivých oddeleniach
- Výrobné porady

12. Zainteresovanosť vedenia na podpore rodín

- „Face to face“ rozhovory – osobný diskretný rozhovor manažéra s pracovníkom o jeho práci, pripomienkach, návrhoch, požiadavkách, rodinnej situácii, problémoch
- Manažment sa podieľa na tvorbe kolektívnej zmluvy, plánov a návrhov
- Manažment sa so zamestnancami/zamestnankyňami pravidelne stretáva v rámci oddelení i mimo pracoviska na posedeniach (oslavy, večere, guláš-party)
- Vedenie sa pravidelne zúčastňuje podnikových akcií
- Manažment sa zúčastňuje na tvorbe, i na vyhodnocovaní a kontrole sociálnej starostlivosti o zamestnancov/zamestnankyne
- Ankety zamerané na zisťovanie potrieb zamestnancov/zamestnankýň
- Spolupráca s odborovou organizáciou
- Výzva k podávaniu návrhov pri tvorbe kolektívnej zmluvy

Základné ciele inovovanej (od roku 2008) súťaže:

- zvýšiť v spoločnosti uvedomelosť a citlivosť k otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny,
- motivovať zamestnávateľov k zavádzaniu opatrení ústretových k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí,
- rozširovať uplatňovanie nových modelov podnikovej kultúry, šíriť myšlienky o ústretovosti a ich efekte pre zvýšenie produktivity, kreativity, lojality, spokojnosti a spoľahlivosti zamestnancov a zamestnankýň,
- zvýšiť informovanosť o pružnej a flexibilnej organizácii práce a pracovného času, prorodinného sociálneho programu vrátane služieb pre rodinu, ako aj spoločenskej zodpovednosti firiem,
- propagovať rodovú rovnosť v prístupe ku zamestnaniu, pracovným podmienkam, odbornému rastu a kariérnemu postupu, odmeňovaniu, odstraňovať rodové stereotypy,

- šíriť myšlienky o ústretovosti a jej efekte na zvýšenie produktivity, kreativity, lojality, spokojnosti a spoľahlivosti zamestnancov.

Pripomíname, že inovovaná súťaž zrušila delenie do súťažných kategórií – prihlasujúci/e vyplňajú jednotný dotazník, aspirujú na komplexné hodnotenie a ocenenie (čo zodpovedá európskej premise i záväzku rovnosti príležitostí ako integrálnej a integrujúcej agendy, i budúceho dôrazu aj na iné oblasti rovnosti príležitostí (vek, etnicita, rasa, zdravotné znevýhodnenie a pod.)

Zároveň Komisia každý rok udeľuje špeciálne, vždy „z inej optiky nastavené“ a formulované ocenenie, čo jednak zvyšuje mieru súťaživosti a nápaditosti, jednak do súťaže vnáša „moment očakávaného prekvapenia“. Súťažiaci/e sa v tomto prípade až po vyhodnotení dozvedia za ktorú z mimoriadnych aktivít, či činností a ako boli ocenení.

Základným rámcom súťaže na Slovensku je v súčasnosti jej kompatibilita s aktuálnym obsahom a prioritami európskej prorodinnej a prorodovej agendy i ambícia „prerastania“ a nadväzovania súťaže do príslušného európskeho auditu. Aktuálne európsky prioritizované oblasti, či hľadiská prorodinných a prorodových politík sú:

Pracovný čas – opatrenia zamerané na vytváranie flexibilného pracovného času:

- flexibilita v rozsahu práce,
- možnosti úpravy pracovného času,
- pružný pracovný deň,
- pružný pracovný týždeň,
- skrátený pracovný čas,
- organizácia pracovných prestávok,
- pravidiel čerpania pracovného voľna – prerušenie,
- uvoľnenie z práce,
- individuálne pracovné voľno s/bez náhrady mzdy,
- skupinové pracovné voľno s/bez náhrady mzdy,
- možnosť prerušenia práce v priebehu pracovného dňa ...

Náplň práce, pracovné postupy – prvky a metódy flexibilnej organizácie práce:

- flexibilné usporiadanie a rozdelenie pracovných úloh,
- tímová práca,

- zdieľané pracovné miesto,
- možnosť práce doma,
- práca na zavolanie ...

Pracovisko:

- využívanie nových informačných a komunikačných technológií ako možnosť úspory času, nákladov, i ako faktor rozvíjajúci tvorivý potenciál zamestnancov a zamestnankýň ...

Informačná a komunikačná politika:

- spôsoby a formy vnútornej informovanosti o prarodinných aktivitách a opatreniach v podniku,
- interná informačná a verejnopropagačná práca prostredníctvom aktivít podporujúcich rodinu,
- kontinuálna informovanosť o možnostiach a využití prarodinných opatrení,
- originálne a špecifické formy,
- využitie intranetu, diskusných a informačných fór, podnikových časopisov, dňa otvorených dverí, informačných letákov, brožúr, plôch ...

Kompetentnosť riadiacich pracovníkov a pracovníčok:

- prarodinné správanie vedúcich pracovníkov a pracovníčok ako odraz modernej podnikovej kultúry,
- koučing,
- firemné pravidlá a filozofia,
- rozvoj sociálnych kompetencií vedúcich pracovníkov a pracovníčok,
- mentorovacie programy ...

Personálny rozvoj:

- zohľadňovanie rodinnej situácie,
- možnosti ďalšieho vzdelávania a kariérneho rastu a postupu zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami,
- opatrenia zaisťujúce rovnaký prístup žien i mužov ku zamestnaniu a kariérnemu rastu,
- opatrenia na zvyšovanie kvalifikácie,
- celoživotné vzdelávanie,
- podpora a mobilizácia personálnych kompetencií ...

Finančná a sociálna podpora pre zamestnancov a zamestnankyne s rodinnými povinnosťami:

- odmeňovanie nad rámec zákonných ustanovení,
- rôzne druhy prémie,
- odmeny závislé na výkone,
- finančné príspevky rodinám zamestnancov a zamestnankýň pri špeciálnych rodinných udalostiach,
- formy podpory pre zamestnancov a zamestnankyne pri starostlivosti o chorých, starých členov rodiny,
- príspevok na voľnočasové, kultúrne aktivity,
- rodičovské príspevky firiem ...

Služby rodinám:

- ponuka a rozsah zabezpečenia služieb (starostlivosti) pre deti i ďalších rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú/vyžadujú starostlivosť,
- podniková (materská) škola,
- podpora podobného zariadenia v blízkosti organizácie,
- letné programy a pobyty pre deti,
- podpora voľného času detí a rodičov,
- vnútropodnikové poradne pre rodinu,
- centrá a poradne pre mládež,
- podpora vzťahu rodinných príslušníkov k organizácii ...

Podnikový a personálno-politický dátový model:

- vnútropodnikové štatistiky,
- prieskumy, evidencie za účelom zefektívnenia riadiaceho a rozhodovacieho procesu,
- relevantné a aktuálne dáta, týkajúce sa motivácie, spokojnosti s prácou, pripravenosti k výkonu,
- informácie a dáta o personálnej štruktúre zamestnancov a zamestnankýň, miere využitia pracovného času, plánovaní pracovných nákladov ...

Špecifiká firmy, podniku, organizácie:

- podľa ktorých môžu zamestnávateľia využiť rôzne inovatívne benefity, ktoré umožňuje predmet ich podnikateľskej činnosti.

V aktuálnych slovenských podmienkach treba brať do úvahy aj **potenciálnu asymetriu, resp. nie samozrejmu komplementárnosť potrieb, očakávaní zamestnávateľov a zamestnancov a zamestnankýň**, rovnako aj dosiaľ nie integrálny charakter súvisiacich a podmieňujúcich oblastí, akými sú napríklad spoločenská zodpovednosť firiem, spolupráca, „sieťovanie“ rozhodujúcich aktérov, rozmanitý stav rovnosti príležitostí mužov a žien. Z tohto dôvodu sú do posudzovaných oblastí, hľadísk explicitne zaradené napr.:

Otcovská dovolenka a model delenej rodičovskej dovolenky:

- podpora aktívneho otcovstva,
- podieľanie sa zamestnancov na rodičovskej dovolenke,
- zohľadnenie partnera pri personálne rozvojových aktivitách,
- úprava pracovného času z dôvodu rodinných povinností ...

Spoločenská zodpovednosť firiem:

- v zmysle nadštandardného pracovného prostredia, nadštandardných pracovných podmienok pre zamestnancov a zamestnankyne,
- v zmysle podpory rozmanitosti zamestnancov a zamestnankýň,
- v zmysle mimoriadnych investícií do rozvoja ľudského kapitálu, environmentálnych aktivít organizácie v mieste, regióne jej sídla,
- v zmysle firemnej filantropie ...

Spolupráca „sieťovanie“:

- aktéri/-ky na štátnej, sektorovej, regionálnej, lokálnej úrovni ktorí/é sú osvedčenými partnermi/-ami organizácie v oblasti prarodinnej politiky a politiky rovnakých príležitostí mužov a žien,
- spôsoby, formy spolupráce alebo „sieťovania“,
- námety, skúsenosti z konkrétnych realizovaných projektov – domácich i zahraničných – s dosahom na rodinný život a osobnú spokojnosť zamestnancov a zamestnankýň ...

Zámery a výzvy v oblasti prarodinnej politiky a politiky rovnakých príležitostí mužov a žien:

- nápady, námety, zámery opatrení, ktoré sa z rozličných dôvodov nerealizujú, nemajú možnosť realizovať,
- nápady, námety, zámery opatrení, ktoré neboli zmienené, ale napriek tomu sú považované za zaujímavé, či dôležité ...

Európsky kompatibilná je aj forma dotazníkov, ktorá:

- Zarád'uje uvádzané „povinné“ dimenzie
- Kladie dôraz na otvorené otázky
- Ponecháva priestor pre sebaujadrenie zamestnávateľov
- Rešpektuje originálne prístupy vzhľadom na rozdielnú veľkosť, finančné možnosti, regionálnu a lokálnu príslušnosť podnikov
- Zdôrazňuje mnohorakosť zamestnaneckého zloženia subjektov, uchádzajúcich sa o ocenenie ako ašpirovanú hodnotu
- Eliminuje možnosť nadbytočných, resp. deklaratívnych a neoveriteľných tvrdení uvádzaných v dotazníku

Príklady novších, originálnych opatrení uplatňovaných zamestnávateľmi na Slovensku:

- **Smernice o ďalšom vzdelávaní** – po splnení určitých podmienok a schvaľovacieho procesu môžu zamestnanci získať možnosť financovania ich ďalšieho vzdelávania do výšky 3 000 EUR za rok
- **Informácia o novovytvorených pozíciách vo firme** – pravidelne zasielaná všetkým zamestnancom (vrátane žien na rodičovskej dovolenke) na mail, všetci zamestnanci sa môžu prihlásiť, neexistuje vylúčenie z dôvodu veku alebo pohlavia, jediným kritériom sú skúsenosti, vzdelanie a prax v danom odbore
- **Katalóg voľných pracovných pozícií** – dostupný všetkým zamestnancom
- **Platové a benefitové prieskumy vo firme** – osobná konzultácia zamestnanca s manažérom, individuálne reflektujúca výkon a potreby zamestnanca
- **Pravidelné každoročné prieskumy v organizácii** – ohľadom spokojnosti zamestnancov
- **Príspevok na predškolské zariadenia** – 100 EUR na dieťa a zamestnanca na rok
- **Odstupné a odchodné nad rámec zákona** – až do výšky 16 násobku priemernej mzdy
- **Bonusové dni dovolenky navyše pre každého zamestnanca**
- **Vernostné programy**
- **Bonusové dni plateného voľna** – podľa vnútorných smerníc spoločnosti
- **Benefit kompenzácie čistého príjmu** – do 100 % pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ošetrovnom po dobu maximálne 60 dní v kalendárnom roku
- **Mobility program** – mobilný telework + práca doma + práca u zákazníka podľa kompozície zamestnanca

- **Diskusné, informačné fóra, okrúhle stoly, workshopy** na vopred určené, alebo ľubovoľné témy
- **Projekty na zvyšovanie povedomia kultúrnej rozmanitosti medzi zamestnancami**
- **Týždeň zdravia, Týždeň rovnováhy osobného a pracovného života** – časovo sústredené aktivity, zamerané na podporu vyváženého, zdravého životného štýlu zamestnancov
- **Nadštandardná zdravotná starostlivosť** – vrátane celoročnej starostlivosti u všetkých špecialistov
- **Rehabilitačné balíky služieb**
- **Wellness víkendy**
- **Relaxačné centrá** priamo na pracovisku
- **Mum and Dad Mixer** – akcia zameraná na výmenu a posúvanie skúseností, informácií ohľadom prípravy na rodičovstvo, výchovu detí, predškolských zariadení, návratu do firmy po rodičovskej dovolenke
- **Women Network Group** – dobrovoľné združenie žien vo firme s cieľom vytvárania otvoreného prostredia, kde môžu všetci zamestnanci a zamestnankyne dosahovať to najlepšie bez ohľadu na ich pôvod, kultúru, vek, pohlavie
- **Tehotlates** – špeciálne cvičenia vo firemnom fitnesscentre pre tehotné mamičky
- **Programy na podporu matiek odchádzajúcich na materskú dovolenku**
- **Príspevok pri narodení dieťaťa** – 15 000,- Sk ako vyjadrenie firemnej podpory
- **Herne, detské kútiky pre deti** – s odborným dozorom, ktoré môžu zamestnanci využívať napríklad aj počas 1 dňových prázdnin, aby nemuseli čerpať dovolenku ani iný druh voľna
- **Unikátne komunikačné nástroje a aplikácie**, ktoré podporujú tímovú prácu a inovácie
- **Videokonferencie**
- **Elektronické zdravotné karty**
- **Elektronické diskusné fóra**
- **Tréningy typológie osobnosti, riešenia konfliktov, časového manažmentu, atď' ...**
- **Mobilný telework** – práca na rôznych miestach s využitím nových telekomunikačných technológií
- **Interný firemný „Facebook“** – umožňujúci zdieľanie zručností, skúseností, záujmov
- **E-learningové vzdelávania a on-line kurzy** (aj počas materskej dovolenky)

- **Školenia prostredníctvom mobilného telefónu (Blackberry)** – ktoré umožňujú zamestnancom prístup k vzdelávaniu kedykoľvek a kdekoľvek
- **Mentoring** – program zameraný na individuálny rozvoj zamestnancov v pracovnom procese
- **Systém kariérneho rozvoja** – nástroj na strednodobé a dlhodobé plánovanie kariéry
- **Interný etický kódex** – vrátane oblasti rovnakého prístupu mužov a žien
- **Dobrovoľné etické kódexy** – zamerané na dodržiavanie etických a firemných hodnôt
- **Kódexy správania** – záväzné pre všetkých zamestnancov
- **Etické poradne** – vedené odborníčkou – ako predchádzať „vyhoreniu“, konfliktom, atď.
- **Dni rôznorodosti** – série workshopov venované problematike rovnosti príležitostí, vrátane problematiky zdravotného postihnutia
- **Školenia rodových rozdielov** – s cieľom optimalizovať komunikačný a pracovný štýl vzhľadom na potreby a očakávania oboch pohlaví
- **Firemný akčný plán rodovej rovnosti** – vyhodnocovaný raz ročne, vrátane príslušnej správy
- **Antidiskriminačná dohoda** – podpora žien na materskej a rodičovskej dovolenke formou vzdelávania, informovania zapájania do aktivít spoločnosti
- **Nízkorozpočtové firemné projekty**, podporujúce napr. rovnováhu osobného a pracovného života – vzájomné zdieľanie tipov a aktivít
- **Cielená firemná filantropia**
- **Rozvoj dobrovoľníckych aktivít**
- **Podpora tretieho sektora**
- **Stratégia komunitného investovania a angažovania**
- **Verejnoprospešné aktivity spoločností**, orientované na najzraniteľnejšie skupiny populácie, s dôrazom na aktívne zapojenie zamestnancov
- **Programy zamerané na odpracovanie určitého času na charitatívne účely**
- **Kontinuálne darcovstvo krvi vo firmách**
- **Books24x7** – stránka, ktorá umožňuje 24 hodín denne, 7 dní v týždni prístup ku digitálnym knihám, výskumným správam, dokumentáciám, článkom
- **Future Leaders** – každoročne organizovaný niekoľkomesačný program s cieľom zlepšiť výkon kľúčových talentov na manažérskych pozíciách rozvojom ich profesijných schopností, prehľbovaním ich prehľadu o obchode, motiváciou ich ďalšieho rozvoja a rastu

- **Akčné plány pre zlepšenie kľúčových faktorov spokojnosti a motivácie zamestnancov**

Okrem už uvedeného treba zohľadniť „poučenie sa“ z dobrých i zlých skúseností a praxe predchádzajúcich ročníkov súťaže, akcentáciu regionálneho rozmeru súťaže, a regionálnych i lokálnych špecifik i limitov, rešpektovanie nerovnakých východísk súťažiacich subjektov.

Pre názornú ilustráciu komplexných nárokov na implementáciu opatrení rovnosti príležitostí v inovovanej súťaži pripájame popis aktivít, resp. zdôvodnenie ocenenia víťazov dosiaľ posledného, 9. ročníka súťaže (máj 2009).

I. miesto:

IBM International Services Center, s.r.o. Bratislava - za bezkonkurenčné napĺňanie všetkých sledovaných dimenzií. Za komplexný a synergický prístup a realizáciu hodnôt a cieľov podpory rodiny a rozmanitosti na pracovisku, za inovačnú tvorbu pôvodných produktov (napr. v roku 2009 projekt (*Mentoring for Cultural Intelligence Program*) zameraný na budovanie povedomia a rešpektu voči kultúrnej rozmanitosti na pracovisku a dôvery v rámci multikultúrnych tímov. Za nový projekt *Intelligentnejšia planéta*, ktorý vnútorne spája individuálne, skupinové i celospoločenské predpoklady a dopady v rámci filozofie CSR (program synergicky spája napr. aspekty zdravotnej starostlivosti, bankovníctva, dopravy, verejnej správy, IT infraštruktúry.)

Špeciálne za vysoko nadštandardnú podporu politiky rovnosti príležitostí mužov a žien vo firme – konkrétne napr. za sériu workshopov pre ženy (2009) *Taking the stage* – zameraných na zlepšenie manažérskych zručností IBM žien, posilnenie v ambícii stať sa presvedčivými líderkami. Za vybudovaný komplexný program podpory matiek *Maternity leave and return program*, ktorý rieši celú škálu otázok - počnúc obavami žien otehotniť, problémami spojenými so stratou kontaktov po nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku, až po stratu zručností v technologickom prostredí a záujem matiek zamestnať sa na skrátený úväzok.

Za inovatívne opatrenie/program *Work Life Balance*, ktorý zamestnancom a zamestnankyniam umožňuje zosúladiť pracovný, rodinný a osobný život, integrovať pracovné, rodinné, vzdelávacie záujmy a záujmy osobného charakteru (jednotlivými

nástrojmi sú napr. mobilný telework, práca doma, forma delenej práce, individuálny pracovný rozvrh, zhustený pracovný týždeň ...)

ACCENTURE, Bratislava – za systematické a kontinuálne rozvíjanie a podporu všetkých sledovaných oblastí /dimenzií, so špeciálnym dôrazom na využívanie prvkov a metód flexibilnej organizácie práce a vytváranie „priateľského pracovného prostredia“ pre pracujúce matky.

Za vytváranie špeciálnych pracovných miest pre pracujúce mamičky, kde sú podmienky a pracovný čas prispôsobené ich potrebám. Za úpravu pracovného času a možnosť pracovať z domu zamestnancom/zamestnankyniam s ťažko chorým dieťaťom. Za špeciálne školenia pre ženy, rozvíjajúce vodcovské schopnosti. Za program podpory žien po návrate z materskej dovolenky, vrátane poskytnutia kariérneho poradenstva. Za špeciálne školenia *Uvedomenie si rodových rozdielov*, ktorých cieľom je zlepšenie komunikácie a spolupráce oboch pohlaví v tímoch. Za finančný príspevok na škôlku alebo školu pre deti zamestnancov a zamestnankýň. Za poskytovanie služieb (firmou plateného) psychológa pre krízové situácie zamestnancov a zamestnankýň v práci alebo v súkromí.

V rámci spoločenskej zodpovednosti firiem za rozvoj firemnej filantropie, darcovstva a dobrovoľníctva – konkrétne za realizáciu unikátneho projektu resocializácie väzňov, za dlhodobú podporu organizácie zameranej na boj proti obchodovaniu s ľuďmi, za každoročné poskytovanie grantov zamestnancom a zamestnankyniam na ich neziskové projekty, za aktívnu účasť zamestnancov na renovácii pamiatok.

GlaxoSmithKline Slovakia, s.r.o. Bratislava – za tvorivú, všestrannú a dlhodobú podporu zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, špeciálne za podporu matiek na rodičovskej dovolenke a za cielený rozvoj flexibilných foriem organizácie práce.

Konkrétne za rozvojový dvojročný program *Rozvojové fórum*, určený pre talentované kolegyně a kolegov z radov nemanážerov, kde môžu formou školení, práce na projekte a práce s mentorom, získať vzdelanie a skúsenosti, uľahčujúce cestu na manažérsku pozíciu.

Za umožňovanie účasti na celoročných manažérskych rozvojových programoch ženám na materskej/rodičovskej dovolenke. Za uplatňovanie povýšenia žien do vyšších manažérskych funkcií počas trvania materskej dovolenky (v roku 2008 dva prípady, v roku

2009 jeden prípad). Za podporu opakovaných prípadov striedania rodičov na rodičovskej dovolenke.

V rámci konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem za už štvrtý ročník grantovej výzvy Fondu GSK *Podaj ruku, vráti sa Ti celé srdce* (príspevky individuálnym prijímateľom v kritickom sociálnom a zdravotnom rozporení) – len za rok 2009 v sume 40 000 EUR.

II. miesto

Sanofi-Aventi, s. r. o. Bratislava – za cielené a komplexné napĺňanie všetkých sledovaných dimenzií, so špeciálnym dôrazom na vysoko nadštandardnú finančnú a sociálnu podporu zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami.

Špeciálne za umožňovanie práce v režime „home office“ niektoré dni týždňa tehotným ženám a matkám malých detí. Za úpravu pracovného času (skrátene) po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky. Za pravidelné anonymné prieskumy spokojnosti zamestnancov a zamestnankýň vrátane sledovania a vnímania aspektov rovnakého zaobchádzania a rovnosti príležitostí. Za realizované zaujímavé prorodinné opatrenia – napr. príspevok na opatrovatelku pre dieťa, či tréningy počas materskej dovolenky za účelom „udržania“ tempa so zmenami vo firme (za podporu účasti i s deťmi, o ktoré sa stará profesionálny opatrovatel').

SLOVNAFT, a. s. Bratislava – za cielené a komplexné napĺňanie všetkých sledovaných dimenzií, so špeciálnym dôrazom na vysoko nadštandardnú finančnú a sociálnu podporu zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami.

Konkrétne za rozmanité formy finančnej a sociálnej pomoci, ktoré majú zlepšiť kvalitu života zamestnancov a ich rodín, zosúladiť pracovný, rodinný, osobný život zamestnancov a zamestnankýň, zmierniť stres, napätie a ich dopady na zdravie zamestnancov a život ich rodiny. Za osobitný dovolenkový príspevok vyplácaný v máji s možnosťou jeho využívania spolu s rodinnými príslušníkmi. Za *Kafetéria systém* – voliteľný sociálny príspevok, podľa voľby zamestnanca (relax – oddych, šport) aj pre rodinných príslušníkov. Za mesačný paušálny peňažný príspevok nad rámec Kafetéria systému na sociálne účely podľa rozhodnutia zamestnanca/zamestnankyne. Za umožnenie striedania sa rodičov na rodičovskej dovolenke, za podporu prípadov otcov na rodičovskej dovolenke.

V rámci spoločenskej zodpovednosti firiem za pomoc najzraniteľnejším skupinám populácie, za aktívne zapájanie zamestnancov do verejno-prospešných prác. Za dlhodobé

partnerstvo a podporu v oblasti rodinnej politiky a politiky rovnakých príležitostí subjektom ako chránená dielňa, domov sociálnych služieb, Nota bene, Liga proti rakovine...

III. miesto

AQUASTYLE Slovakia, s. r. o. Považská Bystrica – za snahu o napĺňanie všetkých sledovaných dimenzií v podmienkach malej výrobnjej firmy, za cielenú podporu rodovej rovnosti a prípravu žien na manažérske pozície, za rozvoj koučingu a metód flexibilnej organizácie práce.

Za rodovo vyrovnaný podiel mužov a žien na manažérskych pozíciách v prostredí výsostne technickej výroby. Za uplatňovanie metód organizácie práce, ktoré využívajú viacprofesijné schopnosti zamestnancov a flexibilne ich zaraďujú na aktuálne potrebnú pracovnú činnosť. Za podporu tímovej spolupráce vo firme pod vedením skúsených koučov. Za poskytovanie služobného motorového vozidla na súkromné a rodinné účely (doprava na rodinnú dovolenku, svadba, sťahovanie, doprava k lekárovi).

Za obojstranne významnú a rozvinutú spoluprácu s vysokými školami technického smeru (nielen v praktickej ale aj teoretickej rovine, účasťou na odborných seminároch a realizovaním prednášok na vybrané témy).

Špeciálne ocenenia:

UNION, zdravotná poisťovňa, a.s. Bratislava – za autentickú a obetavú podporu rovnosti príležitostí v praxi vysoko nad rámec povinností i „dobrej praxe“.

Predovšetkým za dlhodobú realizáciu projektu *Zdravé komunity*, ktorá prebieha v rómskych osadách na východnom a strednom Slovensku a dotýka sa viac ako 45 000 obyvateľov (tím 102 lekárov a 87 zdravotných sestier sa v teréne podieľa na šírení zdravotnej osvedy, zlepšení zdravotnej situácie a na dostupnosti zdravotnej starostlivosti v 68 rómskych osadách Slovenska). Ľudské zdroje na implementáciu projektu (zdravotné asistentky) sú prvý krát na Slovensku vyberané priamo z obyvateľov osád. Súčasťou aktivít je tak aj permanentná vzdelávacia činnosť a motivačné tréningy. Na základe dosiahnutých výsledkov prejavili o realizáciu projektu a jeho praktické výsledky záujem inštitúcie ako Európska Komisia a Svetová zdravotnícka organizácia. (*Okrem iného bolo napr. preinvestovaných 12 mil. Sk na vakcináciách nad rámec povinného očkovania, podarilo sa zvýšiť zaočkovanie a preventívne prehliadky v lokalitách pôsobenia nad 20 % – priemer SR je cca 16 %.)

AV MOBILITA, s.r.o. – chránená dielňa Bratislava – za vytváranie pracovných príležitostí a integráciu zdravotne postihnutých občanov do pracovného procesu.

Ide o dcérsku spoločnosť holdingu Auto Valušek (chránená dielňa však predstavuje takmer štvrtinu všetkých zamestnancov a zamestnankýň holdingu). Za podporu práce v režime skráteného pracovného týždňa/dňa a možnosť práce doma. Za umožnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času matkám s deťmi podľa ich osobnej potreby. Za 50%-né zastúpenie žien v riadiacich funkciách, za rodovo spravodlivú podporu kariérneho rastu zamestnancov a zamestnankýň, v podmienkach ich viacnásobného znevýhodnenia. Zároveň za sieťovanie chránených dielní na Slovensku, ich prezentáciu a propagáciu smerom k odberateľom, za snahu o vytváranie know-how pre ZŤP a dlhodobo nezamestnaných.

Ako sme uviedli, zámerom tejto a podobných súťaží je predovšetkým zamestnávateľov motivovať a stimulovať pre tvorbu a realizáciu politik, opatrení, benefitov, ktoré zamestnankyniam a zamestnancom umožnia efektívnejšie zosúladiť pracovný, rodinný a osobný život. Predpokladá sa, že sa tým zároveň podarí naplniť očakávania zamestnávateľov v súvislosti so spokojnými a lojálnymi zamestnancami a zamestnankyňami ako jednej zo záruk udržateľného rozvoja a prosperity firmy.

Za povšimnutie zároveň stojí čoraz výraznejší akcent súťaže vzhľadom na potreby konkrétnych znevýhodnených skupín v slovenských podmienkach (zdravotne postihnutí zamestnanci a zamestnankyne, Rómovia/Rómky z marginalizovaného prostredia), dôraz na aspekty v praxi sa vyskytujúcej viacnásobnej diskriminácie. Teda postupný presun monitorovacej a hodnotiacej pozornosti od prevažne prorodinných a prorodových zámerov k iným aspektom (potenciálnej) diskriminácie.

Veľkou výzvou v slovenských podmienkach ostáva absencia autentickej odbornej a politickej pozornosti (vo vzťahu k situácii na trhu práce, resp. v zamestnávateľských organizáciách) venovaná ostatným skupinám (migranti/-ky, gejovia, lesbické ženy, starší zamestnanci a zamestnankyne). Teda tým skupinám, bez spravodlivej participácie a plného rešpektovania ktorých, na pracoviskách nemôžeme hovoriť o ozajstnej rozmanitosti...

Osvedčené postupy v nediskriminácii – príklad sexuálneho obťažovania

Barbora Holubová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Zavádzanie opatrení proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku je príkladom postupu nediskriminácie na základe rodu, využiteľné aj pre šikanózne obťažovanie na základe iných dôvodov diskriminácie. Pred uvedením osvedčených postupov pre prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania na pracovisku je nevyhnutné poskytnúť základné informácie o povahe tohto fenoménu.

Vymedzenie sexuálneho obťažovania

Sexuálne obťažovanie nie je trestným činom, je však formou diskriminácie na základe rodu a porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, ktorú upravuje antidiskriminačný zákon (Z. č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Poznáme 2 základné formy sexuálneho obťažovania:

- **Obťažovanie pre niečo (sexuálne vydieranie, *quid pro quo*)** – konanie ako úplatkárstvo alebo hrozba v zmysle poskytnutia alebo naopak zabránenie postupu v zamestnaní, prístup k zamestnaniu alebo udržanie si zamestnania alebo určitej pozície (súčasť skleneného stropu)
- **Nepriateľské sexistické a sexuálne prostredie** – zahrňuje všetky typy správania a konania sexuálnej alebo sexistickkej povahy, ktoré zneprijemňujú a sťažujú pracovný výkon alebo vytvárajú zastrašujúce, nepriateľské alebo ofenzívne pracovné prostredie (explicitne tiež sexuálne nápisy, pornografické fotografie, kalendáre alebo časopisy vystavené na pracovisku)

Výskyt na Slovensku

Výskumy sexuálneho obťažovania na Slovensku ukázali,¹⁰ že ide o pomerne častý a latentný fenomén na pracovisku. V reprezentatívnom výskume na pracujúcej vzorke populácie sa ukázalo, že aspoň s jedným prejavom sexuálneho obťažovania má skúsenosť 66,4 % pracujúcej populácie, osobnú skúsenosť 36,7 % a nepriamu skúsenosť 55,5 % respondentov. Ženy zažívajú priame alebo nepriame prejavy sexuálneho obťažovania dvakrát častejšie ako muži. Tromi najčastejšími prejavmi sexuálneho obťažovania sú sexuálne vtipy, poznámky a komentáre sexuálnej povahy a nevhodné oslovenie, pomerne často sa však vyskytujú fyzické dotyky (obchytávanie a nevítané dôvernosti). Najčastejšími označovanými iniciátormi sexuálneho obťažovania boli muži – kolegovia na rovnakej pracovnej pozícii, sexuálne obťažovanie zo strany nadriadeného/-nej tvorilo približne 17 %.

Dôsledky sexuálneho obťažovania, reakcie obetí a priebeh prípadov

Napriek tomu, že viac ako 80 % respondentov s osobnou skúsenosťou malo nejaký psychický alebo aj fyzický problém v dôsledku sexuálneho obťažovania, iba 13 % z nich podniklo kroky na svoju obranu. Väčšinou išlo o pasívne obranné reakcie vo forme ignorovania a vyhýbania sa danej osobe. Tromi najčastejšími dôvodmi nebránenia sa bolo, že respondenti nepovažovali za potrebné sa brániť (23% odpovedí), názor, že obranou by sa nič podľa nich nevyriešilo (20% odpovedí), alebo by to iba zhoršilo situáciu (16%).

Všeobecné názory na sexuálne obťažovanie

Pri posudzovaní, ktoré sexuálne správanie na pracovisku možno považovať za sexuálne obťažovanie sa zistilo, že sexuálne vtipy, komentáre a nevhodné oslovenie považuje za sexuálne obťažovania približne 1/3 a ostatné prejavy prevažne viac ako 1/2 pracujúcej populácie. Ženy pritom označili štatisticky významne viac prejavov za obťažujúce ako muži a sú celkovo senzitívnejšie na problematiku sexuálneho obťažovania. Príčiny sexuálneho obťažovania vidia muži najčastejšie v ľudskej povahe, ženy zase vo využívaní nadriadeného postavenia v práci. Riešením by podľa mužov aj žien bolo presnejšie definovanie sexuálneho obťažovania v zákone a v pracovnom poriadku.

¹⁰ Holubová, B.: Šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku : IVPR, 2006.
Holubová, B.: Šikanózne a sexuálne obťažovanie žien na pracovisku : IVPR, 2007.

Osvedčené postupy v nediskriminácii sexuálnym obťažovaním

Ak sa prípad sexuálneho obťažovania ako forma diskriminácie na základe pohlavia vyskytuje na pracovisku, za jeho výskyt, pretrvávajúce a spôsob riešenia prípadu právne zodpovedá zamestnávateľ. Preto je v záujme každého zamestnávateľa, aby venoval náležitú pozornosť prevencii sexuálneho obťažovania, ale mal zavedené aj presné postupy pre riešenie prípadov.

Odporúča sa využívať **prostriedky primárnej prevencie**, teda zníženia rizika výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku. Riziko sa dá znížiť informovanosťou radových ale aj riadiacich pracovníkov/-čok o tom, čo je zakázané sexuálne správanie¹¹ na pracovisku a o ich právach nebyť sexuálne obťažovaní/-é. Zároveň však informácie slúžia aj na to, aby sa zamestnanci/-kyne sami/y nestali obťažovateľmi/-kami. Zamestnávateľ by mal informovať aj o postupoch podávania sťažnosti, kto a ako bude zodpovedný za riešenie sťažnosti a aké sú možné následky a sankcie pre páchatel'a sexuálneho obťažovania.

Už aj na Slovensku existujú firmy, ktoré politiku proti sexuálnemu obťažovaniu riešia prijatím **interných etických kódexov** ako vnútornú smernicu či súčasť pracovného poriadku. Príkladom môže byť Etický kódex Bratislavskej vodárenskej spoločnosti, v ktorej je sexuálne obťažovanie definované nasledovne:

„Sexuálnym obťažovaním sa rozumie akákoľvek forma správania sa so sexuálnym obsahom či podtónom, ktoré si druhá strana neželá. Za sexuálne obťažovanie sa v Etickom kódexe BVS, a. s. považujú priame sexuálne návrhy, akékoľvek narážky na sexuálny život iného zamestnanca, vtipy s erotickou tematikou, akékoľvek dotyky inej osoby, ak si to daná osoba nepraje, ak ju to uráža alebo je to pre ňu psychicky a fyzicky nepríjemné.“¹²

Iným dobrým príkladom je Etický kódex Slovenských elektrární, v ktorom je sexuálne obťažovanie definované:

„Sexuálne obťažovanie nie je dovolené a tolerované a nie sú dovolené ani žiadne formy správania alebo slovného prejavu, ktoré by mohli rušivo pôsobiť na pocity jednotlivca (napríklad vystavovanie obrázkov s jasným sexuálnym odkazom alebo naliehavé a neustále sexuálne narážky).“¹³

Väčšina takto prijatých kódexov etického správania je spojená aj s politikou proti obťažovaniu a diskriminácii aj z iných dôvodov ako je pohlavie, protikorupčnou politikou a etikou obchodovania.

¹¹ Odporúča sa taxatívne vymenovanie všetkých možných nežiaducich prejavov sexuálneho obťažovania.

¹² Dostupné na: <http://www.bvsas.sk/section/111/Etický-kodex/default.aspx>.

¹³ Dostupné na: <http://www.seas.sk/spolocnost/eticky-kodex/>.

Okrem formálneho prijatia interných smerníc a zakomponovaniu politiky proti sexuálnemu obťažovaniu sa odporúča reálne určiť pracovníka/-čku alebo oddelenie, kde je možné požiadať o pomoc, podať sťažnosť. Často sa týmito povinnosťami poveruje personálne oddelenie. Dôležitým aspektom je, aby radoví/é pracovníci/-čky mali v kompetentného pracovníka/-čku dôveru a neobávali sa následného prenasledovania a viktimizácie. Odporúča sa dôsledná implementácia politiky proti sexuálnemu obťažovaniu vo forme opakovaných školení pre všetkých pracovníkov, ako aj prešetrenie každého prípadu sexuálneho obťažovania vrátane rád pre pracovníkov/-čky ako zabezpečiť dôkazy sexuálneho obťažovania.

Súčasťou prevencie a zistenie miery tolerancie voči sexuálnemu obťažovaniu sa používa dotazník na zisťovanie senzitivity pracovníkov/-čok na prejavy sexuálneho obťažovania. Citlivosť a schopnosť odhaľovať prejavy sexuálneho obťažovania spočíva v miere tolerancie s najčastejšími stereotypmi a mýtmi vzťahujúcimi sa na fenomén sexuálneho obťažovania. Na detekciu sexuálneho obťažovania sa používajú viaceré dotazníky. V americkom prostredí sa zaužíval SEQ test. Odporúča sa identifikovať druh a frekvenciu sexuálneho obťažovania.

Zapojenie odborov do stratégií proti sexuálnemu obťažovaniu môže byť iniciatíva radových členov odborov, ale aj odborovej organizácie ako celku. Argumentácia na vyhlásenie politiky proti sexuálnemu obťažovaniu sa opiera o negatívne dôsledky neprijatia takejto politiky a neriešenia prípadov sexuálneho obťažovania pre zamestnávateľa. Dôsledkami je nižšia produktivita práce, nižšia spokojnosť s prácou, nižšia motivácia k práci, nižšia lojalita k zamestnávateľovi, vyhýbanie sa pracovníkovi, ktorý ich obťažuje (nekomunikovanie), vysoká hladina stresu, prípadná práceneschopnosť a dobrovoľný odchod z pracoviska. Zapojenie odborov ako významného aktéra v obrane proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku je možné aj prostredníctvom osobitných klauzúl alebo súčastí kolektívnych zmlúv.

Na organizačnej úrovni nie sú ojedinelé aj dôsledne vypracované príručky proti sexuálnemu obťažovaniu použiteľné aj pre iné typy podnikov či firiem. Väčšinou ide o príručky rôznych komisií, neziskových organizácií ale aj vzdelávacích inštitúcií, ktoré mali alebo aj majú s prípadmi sexuálneho obťažovania negatívne skúsenosti.¹⁴

¹⁴ University of ESSEX UK: Dostupné na: <http://www.uea.ac.uk/hr/public/files/harassment.pdf>, Australian Anti-Discrimination Commission: Dostupné na: <http://www.nt.gov.au/justice/adcc/html/pamphlets/harassment.html>.

Osvedčené postupy v presadzovaní diverzity – príklad podpory otcovstva

Barbora Holubová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Zatiaľ pomerne marginalizovanou, avšak nevyhnutnou a inovatívnou témou v presadzovaní rozmanitosti na pracovisku je podpora otcovstva ako súčasť podpory rodovej diverzity a súčasť politik zosúlad'ovania práce a rodiny. Pred predstavením dobrých skúseností je opäť nevyhnutné poznať spoločenský kontext ako dôvody a argumentáciu pre presadzovanie podpory otcovstva.

Podpora otcovstva – význam a súvislosti

Otcovstvo je významne menej v porovnaní s materstvom, ak vôbec, vnímané a praktizované ako starostlivosť o potomkov v zmysle každodennej pozornosti a času venovanému vytváraniu vzťahu s dieťaťom, napĺňania jeho každodenných potrieb a vykonávaní „servisu“ okolo neho.

Otcovstvo je ideovo sýtené a aj praktizované skôr ako zabezpečovanie financií na „kupovanie si“ starostlivosti zo strany partnerky, štátu a iných osôb. Už dlhodobo sa podiel mužov – otcov čerpajúcich rodičovského voľno („dovolenku“) pohybuje približne na 2 % – 2,5 %¹⁵ a distribúcia času venovanému starostlivosti o deti a domácnosť je u žien takmer dvojnásobná ako u ich partnerov (Filadelfiová, J., 2008:242).

Opatrenia rodinnej politiky a na zosúlad'ovanie práce a rodiny sú na Slovensku rodovo neutrálne, t. j. profitovať z nich môžu po vzájomnej dohode obidvaja rodičia. Rodová neutralita však významne prispieva k udržiavaniu nepriaznivej a diskriminačnej situácie.

Nastavenie slovenskej spoločnosti je totiž významne pokrivené smerom ku glorifikácii materstva a vytesňovaniu mužov – otcov z ich rodičovskej roly.¹⁶ Muži sú rovnako ako matky vnímaní v zajatí tradičných očakávaní. Preto **rodovo neutrálne**

¹⁵ Zo všetkých poberateľov rodičovského príspevku, podmieneného.

¹⁶ V medzinárodných výskumoch mieru tradičnosti v rodových rolách sa zisťuje výrokom: „*Poslaním muža je zarábať peniaze, poslaním ženy je starať sa o domov a rodinu*“. V roku 2002 s týmto výrokom úplne alebo skôr súhlasilo 49,2 % slovenskej populácie (ISSP, 2002), v roku 2006 to už bolo 44,7 % (Bahna, M., 2006:43). **Aj keď došlo v priebehu ostatných rokov k miernemu posunu, možno konštatovať, že v európskom kontexte Slovensko s približne polovinou populácie súhlasiacou s tradičným poslaním muža a žena sa radí medzi konzervatívne krajiny.** Na porovnanie uvádzame, že napr. vo Švédsku s týmto výrokom súhlasilo v roku 2002 iba 7,6 % populácie, v Nórsku 9,5 % a vo Fínsku 11,8 % populácie. (ISSP, 2002).

formulované opatrenia nepodporujú otcov v ich aktívnejšej účasti na starostlivosti o deti a nevytvárajú časový priestor pre ich otcovstvo.

Prevažujúcim modelom rodovej deľby práce v slovenských rodinách je „model dvojitého bremena“, t. j. keď obaja rodičia zarábajú, ale väčšinu starostlivosti o deti a domácnosť vykonáva matka. Výskum názorov o prekážkach brániacich mužom naplňať ich otcovskú rolu ukázal, že najväčšie prekážky ženy aj muži vidia zo strany zamestnávateľov a vo finančnej rovine. **Prístup zamestnávateľov, pracovné podmienky a nároky zamestnávateľov na otca vníma ako prekážku 64 % zo všetkých opýtaných.** Stratu vyššieho príjmu v prípade čerpania voľna otcami v dôsledku rodových príjmových rozdielov považuje za prekážku 62% obyvateľstva (Filadelfiová, J., 2006:26).

Ďalšími **vysvetleniami nižšej participácie otcov** je okrem socializácie do tradičných a pre mužov disfunkčných rodových identít aj neochota a nedôvera matiek uvoľniť priestor svojím partnerom (teória stráženia materskej brány). Mnohé štúdie dokladajú, že zmena správania mužov vo vzťahu k ich deťom, ako aj búranie rodových mýtov je závislá od kvality partnerského vzťahu a schopnosti žien vzdať sa niektorých základných atribútov svojej ženskej roly.

Často používaný a do určitej miery aj racionálny argument „výhody straty nižšieho príjmu“¹⁷ pri odchode žien a nie mužov na rodičovskú dovolenku má svoje opodstatnenie. V prípade nižšieho príjmu ženy je finančná strata menšia a nepredstavuje tak veľké zníženie príjmu rodiny v porovnaní s vypadnutím (obetovaním) vyššieho príjmu muža. To sa však zamieňa príčina za dôsledok. Príčinou nižšej participácie otcov na starostlivosti o deti sú rodové príjmové rozdiely a nie opačne. Preto podpora otcovstva by mala byť vždy spojená aj s odstraňovaním rodových príjmových rozdielov a zároveň aj so zvyšovaním finančného oceňovania starostlivosti o deti. V krajinách, kde je výška náhrady mzdy počas rodičovskej „dovolenky“ takmer rovnako vysoká ako samotná mzda (napr. Švédsko 80%), je participácia otcov vyrovnannejšia.

Iným vysvetlením, prečo sa muži neangažujú v starostlivosti o deti, je jednoducho ich vlastná neochota vyplývajúca aj z väčšej slobody pri rozhodovaní o tom, kto sa o deti postará. Medzi partnermi sa o alternatíve – výhodách a nevýhodách rovnomernej starostlivosti o deti nevyjednáva, automaticky sa očakáva čerpanie rodičovskej dovolenky matkami (často aj ako „prirodzené“ pokračovanie materskej dovolenky). Muži – otcovia neuplatňujú svoje právo na čerpaní otcovského voľna nielen z dôvodu rodovej rigidity pracovného trhu, ale aj preto, že

¹⁷ Teória „opportunity costs“.

vo všeobecnosti využívajú väčšiu moc v porovnaní so svojimi partnerkami pri rozhodovaní o tom, v akom rozsahu budú participovať na starostlivosti o deti.

Koncept aktívneho otcovstva

Vzhľadom na predchádzajúce sa vyvinul koncept aktívneho otcovstva, ktorý je normatívnym a žiaducim praktikovaním otcovstva ako angažovaného a o svoje deti sa starajúceho muža. Aj keď obsahy aktívneho otcovstva sú rôznorodé a predpokladá sa aj tvorivý prístup samotných otcov v jeho napĺňaní, vo všeobecnosti znamená zapojenie otcov do každodennej starostlivosti o vlastné deti už od ich ranného detstva, ale aj spravodlivejšie rozdelenie domácich prác, časovú disponibilitu pre potreby dieťaťa a rodiny, permanentné vytváranie úzkeho vzťahu medzi otcom a dieťaťom.

Okrem toho sa predpokladá aj podpora rovnosti medzi partnermi a to stieraním rigidného rodového rozdelenia prác a vykonávanie mužmi aj tých činností, ktoré doteraz boli považované za výsostne ženské. Ak sa totiž muži v starostlivosti o deti aj angažovali, prevažne išlo iba o voľnočasové aktivity, pričom niektoré, napr. prebaľovanie, žehlenie a pod. boli vykonávané takmer výlučne iba ženami. Na druhej strane však aktívne otcovstvo kladie vyššie nároky aj na ženy, na ich zamestnanosť, angažovanosť v práci s cieľom profesionálneho rastu, príjmového postupu a maximálneho využitia ich odborného potenciálu.

Aktívne otcovstvo teda aj pre ženy znamená výrazný obrat v zmysle nespoliehania sa na väčšinové finančné zabezpečenie zo strany partnera a prinášanie „iba doplnkového“ (vreckového) príjmu, ale rovnocenné participovanie na finančnom zabezpečení rodiny.

Ak by sme aktívne otcovstvo mali bližšie špecifikovať, ide o zabezpečenie práva otcov na starostlivosť o vlastné deti nasledujúcimi aktivitami a opatreniami:

- poskytnúť otcom priestor angažovať sa už pred narodením dieťaťa (sprevádzanie partnerky do prenatálnej poradne, pri cvičeniach, samotnom pôrode a tesne po pôrode),
- umožniť otcom stráviť svoj vlastný, neprenositel'ný čas na rodičovskej dovolenke,
- zdôrazňovať rovnocennú úlohu otcov voči materstvu a neutvrdzovať rodovo stereotypné rodičovské roly,
- v prípade potreby otcov povzbudzovať a poskytovať poradenstvo v ich angažovaní sa ako otcov,

- zo strany zamestnávateľa umožniť flexibilné čerpanie rodičovského voľna v prípade potreby (sprevádzanie dieťaťa do škôlky, školy, v prípade choroby) – napr. možnosti časového konta,
- prispôbiť pracovnú dobu a pracovne povinnosti otcov potrebám bežného chodu rodiny s deťmi (školské prázdniny, doba prevádzky škôlok) tak, aby nedošlo k ich znevýhodneniu čo do pracovného ohodnotenia a pracovnej kariéry a ani bezdetní či starší zamestnanci a zamestnankyne sa necítili diskriminovaní v porovnaní s výhodami pre otcov.

Prínosy z podpory aktívneho otcovstva

Viaceré štúdie a výskumy potvrdzujú pozitívne dopady aktívneho otcovstva na znižovania výskytu viacerých nežiaducich spoločenských fenoménov, ako aj výrazné osobné zisky pre samotných mužov, ich deti aj partnerky. Uvádzame príklady pozitívnych vplyvov (relácie, korelácie) doteraz realizovanými výskumami:

a) Celospoločenské zisky

Vyššia participácia mužov na starostlivosti o deti zvyšuje mieru rodovej rovnosti v rodinách, ktorá sekundárne vplýva na zvyšovanie zamestnanosti žien a následne na zvyšovanie fertility.¹⁸ Keďže znevýhodnenie žien na trhu práce a rodové príjmové rozdiely sú spôsobené hlavne výraznou nerovnováhou v miere participácie mužov a žien na starostlivosti (Olsen, Walby, 2004 v Burgess, A., 2006:71), očakáva sa, že práve zvýšením participácie mužov na starostlivosti sa tieto negatívne dôsledky znížia.

Sekundárne totiž nízka zamestnanosť žien a rodové príjmové rozdiely korelujú s mierou detskej chudoby a v dlhodobej perspektíve vplývajú na pauperizáciu starších žien. Výskumami sa potvrdzuje aj korelácia vysokej zapojenosti otcov s vyššou stabilitou rodiny. Vysoká miera čerpania otcovského voľna vo Švédsku je asociovaná s nižšou mierou rozvodu/rozchodu partnerov (Olah, 2001, Hohnamm-Marriott, 2006, v Burgerss, A., 2006:43).

b) Zisky na individuálnej – osobnej rovine

Poznatky z vývojovej psychológie, ale aj sociálnej psychológie dnes potvrdzujú pozitívny vplyv prítomnosti a disponibility muža – otca v ranných fázach života dieťaťa na

¹⁸ Čerpanie rodičovskej dovolenky mužmi koreluje s tendenciou partnerov mať druhé alebo tretie dieťa (Burgess, A., 2006:71).

emocionálny vývin dieťaťa, ale aj na samotného muža a partnerský pár. Pre dieťa otec predstavuje iný a ďalší zdroj stimulácie a iný objekt lásky, a znižuje sa tak riziko uzatvárania sa do jedného vzťahu s matkou.

Najmä pre synov je pozitívny vzor starajúceho sa otca veľmi prínosný. Je predpoklad, že u chlapcov sa v dôsledku citovej väzby s otcom utvorenej v rannom detstve nebude sklona preberať rodovo stereotypné názory a vzory správania (Badinter, E., 1999). Neúčast' a nevyužívanie možnosti otcovského voľna, prenechanie všetkej starostlivosti o deti na svoju partnerku sú asociované s vyšším rizikom vývojových problémov detí. V prípade rozvodu rodičov aktívni otcovia majú väčší sklon neprerušovať stykanie sa s deťmi a naďalej sa snažia udržiavať s nimi vzťah, čo uľahčuje dieťaťu lepšie sa vyrovnáť so stresujúcou rodinnou situáciou (podľa Dex-Ward, 2007, v OECD, 2007:111).

Zapojenosť mužov do starostlivosti o deti jednoznačne koreluje s ich manželskou a životnou spokojnosťou (longitudiálny výskum zapájania otcov do rutínnej každodennej starostlivosti o deti a do ich voľnočasových činností až do adolescencie detí ukázal, že vysvetľuje až 21 % variancie manželskej spokojnosti u mužov). Takisto sa potvrdila zmena sebavnímania mužov v dôsledku starostlivosti o deti smerom k ich väčšej osobnostnej komplexite, empatii a vnímania potrieb iných ľudí, takýto muži dosahovali aj vyššie skóre v sociálno-morálnom vývoji (Snarey, 1993, v Chorvát, I., 1999:16).

c) Prínosy na podnikovej úrovni

Zvyšovanie zapájania mužov do starostlivosti o ich deti vedie k zmene pracovnej kultúry v prospech zamestnaných žien, matiek, ako aj otcov. Zatiaľ čo ženy majú tendenciu pristupovať na kompromisy vo svojej kariére s cieľom zvládnuť prácu aj starostlivosť o deti, muži častejšie menia pracovnú kariéru aby dosiahli svoje priority (Haas–Hwang, 1995, v Burgess, A., 2006:71). Vplyv čerpania otcovského voľna na zvyšovanie nákladov zamestnávateľa nebol doteraz zistený. Väčšina mužov kombinuje svoje otcovstvo s flexibilnou prácou alebo prispôsobuje svoj voľný čas starostlivosti (Dermott, 2006 v Burgess, A. 2006:73). Pritom flexibilita práce je vnímaná niektorými zamestnávateľmi ako faktor zvyšovania produktivity a zlepšovania náboru a udržania kvalitných pracovníkov (Jones, 2003, Reeves, 2004 v Burgess, A., 2006:73). Až v ostatnej dobe sa v krajinách s vyššou mierou participácie mužov na čerpaní otcovskej dovolenky kvantifikujú prínosy

Výskumy naznačujú, že najväčšie benefity spočívajú v získaní zručností a kompetencií prospešné pre ďalšiu prácu mužov: lepšie interpersonálne a komunikačné zručnosti, schopnosť vykonávať viacnásobné úlohy, vyššia „komplexita osobnosti“.

Negatívne dopady čerpania otcovského voľna na zamestnanosť otcov v dlhodobej perspektíve neboli zistené (O'Brien, 2004, v Burgess, A., 2006:73).

Osvedčené postupy v podpore otcovstva

Vzťahujú sa na všetky iniciatívy na podporu zosúlad'ovania práce, rodiny a súkromného života, ktoré sú poskytované otcom aj matkám a nereprodukurujú rodové stereotypy v zmysle „ochrany“ matiek a ich preferencie ako primárnych opatrovateliek. Pritom iniciatívy, ktoré sú zamerané na ochranu či podporu žien pri skorom či bezproblémovom návrate z materskej či rodičovskej dovolenky, alebo akékoľvek iné programy na zosúlad'ovanie, primárne zamerané na ženy – matky, nemusia nevyhnutne vylučovať mužov – otcov.

Skúsenosti však ukazujú, že ak program nie je projektovaný osobitne pre otcov, ich účasť na iniciatívach či osoh z daných programov sú iba minimálne. Odporúča sa preto zavádzať buď osobitné programy, zdôrazňovať v cieľovej skupine rodičov aj mužov, alebo osobitne stanoviť účasť mužov – otcov ako kritérium.

a) Kompas rodičovskej dovolenky

IKEA má vypracovaný program, ktorý má napomôcť pochopeniu a efektívnej komunikácii líniových – manažérov/riek a mužom či ženám chystajúcim sa čerpať materskú, rodičovskú, alebo otcovskú dovolenku (ochrana budúcich rodičov). Navyše sú zavedené aj opatrenia, ktoré umožňujú udržiavať blízky kontakt so zamestnancom a či zamestnankyňou počas čerpania materskej alebo otcovskej dovolenky. Firemná filozofia vnímania rodiny sa totižto vzťahuje na oba rody – teda oboch rodičov. Ak zamestnanec alebo zamestnankyňa čakajú dieťa, ona alebo on sú žiadaní komunikovať so svojim vedúcim či vedúcou svoje plány o termíne nástupu a dĺžke čerpania materskej či otcovskej dovolenky. Ukazovateľom je potom reálny počet mužov – otcov a dĺžka čerpania voľna otcami. Podobné postupy na motivovanie mužov – otcov v ich starostlivosti o práve narodené deti sa uplatňujú aj iných podnikoch napr. Assicurazioni Generali s.p.A. alebo Stomberg AS. (Heckle, E., 2010:115)

b) Workshopy pre otcov

Firma Accenture (UK) Ltd. Organizuje stretnutia zamerané na nových a budúcich otcov. Účasť na worshope umožňuje mužom získať balíček nevyhnutných poznatkov z prvej

ruky – detskej sestry o tom, čo možno očakávať, aké ďalšie podporné programy a pomoc im môže byť poskytnutá a zdieľanie skúseností a poznatkov s ostatnými (Heckle, E., 2010:115).

c) Ocenenie pre moderných mužov

Súťaž predstavená v Holandsku iba v roku 2009 je ocenením mužov v troch kategóriách: (1) muži, ktorí môžu byť ocenení ako vzorový model v zosúladzovaní ich pracovných a otcovských povinností, (2) organizácia aktívne zapojená do diskusie o mužských a ženských rolách, (3) firma podporujúca kreatívne a zdravé riešenia kombinácie práce a rodiny. Cieľom súťaže je kultúrna zmena, ktorá je dlhodobou záležitosťou. V roku 2009 vyhrala organizácia „Papa Plus“, ktorá je lobistickou skupinou pri odborovom zväze FNV pre mladých ľudí. Cieľom skupiny je vytvorenie príležitostí pre mladých rodičov, hlavne otcov, starať sa o svoje deti. Víťazi súťaže budú po celý rok jej ambasádormi a budú podporovať zapájanie mužov do starostlivosti a spravodlivejšie rozdelenie úloh. Rolové modely sú dôležité aj pre zvýšenie akceptácie zamestnávateľov a ich podporu mužov v ich starostlivosti (Plantenga, J., – Remery, Ch., v European Commission, 2010).

d) Materská dovolenka pre mužov ako osobitná téma auditu rodina a práca

V Rakúsku najznámejšia iniciatíva s doteraz s viac ako 600 ocenenými firmami „Audit Beruf und Familie“ je navrhnutá ako dynamický proces na udržateľné zlepšovanie zosúladzovania práce a rodiny. Medzi hodnotenými 150 kritériami na dosiahnutie ocenenia v danom audite sú aj také, ktoré sa vzťahujú na tému účasti otcov na materskej dovolenke (Heckle, E., 200:72).

e) Participácia otcov v programoch „pre ženy a rodinu ústretový zamestnávateľ“

V Rakúsku je známe aj ocenenie pre súkromné, neziskové a verejné organizácie nazvané „Pre ženy a rodiny ústretový zamestnávateľ“, ktoré sa z regionálnej iniciatívy stalo celonárodným podujatím. Začalo nastavením kritérií pre zvýšenie participácie žien v podnikoch prorodinnými opatreniami. Postupne sa však zapracovalo aj kritérium účasti mužov na daných programoch uľahčujúcich čerpanie či návrat z otcovskej dovolenky. Okrem presného zhodnotenia 26 nastavených ukazovateľov sa realizujú aj rozhovory so zamestnancami a zamestnankyňami, ktorí benefity využili a zisťuje sa ich uhol pohľadu. (Heckle, E., 2010:80)

Riziká diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím

Michaela Hirčková, Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR

Osoby so zdravotným postihnutím sú jednou zo zraniteľných skupín, ku ktorým má majoritná populácia tendenciu správať sa inak ako k ľuďom bez postihnutia. Príkladom je ľútosť, horlivá starostlivosť, ale aj strach, opovrhnutie, apatia, nedorozumenie. Takéto správanie, ktoré nadobúda rozličné formy diskriminačného konania, vyplýva predovšetkým z postoja voči nim, charakterizované ideou o ich neschopnosti a nekompetentnosti.

Označenie zdravotne postihnutí sa často považuje za pejoratívne označenie. Súčasné trendy agendy zdravotného postihnutia sa však už nesústreďujú na zdravotné postihnutie, ale na človeka, pričom termín postihnutie je druhoradý, dôležitejší je človek, osoba, občan.

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutým charakterizuje ľudí so zdravotným postihnutím, ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

Samotné zdravotné postihnutie by sme mohli ďalej definovať podľa platnej slovenskej legislatívy podľa toho či sa na zdravotne postihnutie budeme pozeráť z hľadiska zníženej pracovnej schopnosti alebo z hľadiska miery funkčnej poruchy ako nedostatku telesných, zmyslových alebo duševných schopností.

Zastúpenie osôb so zdravotným postihnutím preto nie je možné s presnosťou určiť, len na základe poskytovania určitých služieb vyplývajúcich z nároku zo zákona.

Zdravotné postihnutie môže nadobúdať rozličnú intenzitu, rozlišujeme ťažšie a ľahšie stupne zdravotného postihnutia.

Podľa druhov zdravotného postihnutia vo všeobecnosti rozlišujeme 5 druhov. Medzi najčastejšie sa vyskytujúce patria *chronické ochorenia a telesné postihnutie*. Chronické zdravotné postihnutie je často krát neviditeľné alebo spojené s iným druhom postihnutia, napr. keď cukrovka zasiahne zrak alebo spôsobí nevyhnutnosť amputácie končatiny. Chronické postihnutie síce nevidíme, ale spôsobuje jeho nositeľom závažné problémy. Medzi menej rozšírené zdravotné postihnutia patria *zmyslové postihnutia zraku a sluchu*. Ďalšími častými rozšírenými zdravotnými postihnutiami je *psychické postihnutie*, ktoré na rozdiel od *mentálneho postihnutia* nie je tak často spájané aj s pridruženými postihnutiami. Rozdiel medzi mentálnym postihnutím je v tom, že zatiaľ čo u psychického postihnutia je narušená

retrospekcia okolitého prostredia aj seba samého, mentálne postihnutie súvisí s úrovňou intelektových schopností, ktoré sú v tomto prípade na nízkej úrovni.

Osoby so zdravotným postihnutím tvoria veľmi rôznorodú skupinu obyvateľov, približne 10 % populácie Slovenska. Žijú s nami a nie vedľa nás. Vždy boli súčasťou spoločnosti, ich život a životné podmienky záviseli vo veľkej miere od toho, aký postoj zaujímala vládnuca skupina spoločnosti, k tým ktorých život v rozličnej miere závisel na pomoci a podpore od iných. Vnímanie ľudí so zdravotným postihnutím preto prešlo v dejinách ľudstva rozličnými etapami a to od represívnej, zotročovanej, charitatívnej až k socializačnej (Kurhutová, a kol. 2005).

Obdobie prvej Československej republiky môžeme považovať za prvý významnejší krok smerujúci k akceptácii ľudí so zdravotným postihnutím v spoločnosti. Zdravotne postihnutí mohli byť umiestňovaní v ústavoch a dostávali invalidné dôchodky. Veľký význam pre starostlivosť najmä o chudobných zdravotne postihnutých ľudí plnili spolky akým bol aj Československý červený kríž.

Obdobie do roku 1989 je charakteristické segregovaním ľudí so zdravotným postihnutím do ústavnej starostlivosti. Keďže vtedajšia monopolná vládnuca strana popierala skutočné potreby a vôbec existenciu niektorých druhov zdravotného postihnutia, právo ľudí so zdravotným postihnutím boli popierané. Ľudia so zdravotným postihnutím boli odsunutí na okraj spoločnosti. Možnosti vzdelávania – hlavne pre mentálne postihnutých, sociálna starostlivosť alebo služby, podpora rodín so zdravotne postihnutým členom, to všetko bolo na veľmi nízkej úrovni.

Na ulici stretnúť občana so zdravotným postihnutím na vozíčku bolo nemožné. Ak už vôbec existovali práva ľudí so zdravotným postihnutím, obmedzovali sa na tzv. sociálnu starostlivosť. Vládnuca politická strana nepovažovala za potrebné postarať sa túto skupinu ľudí, pretože teoreticky ani neexistovala. O ľudí so zdravotným postihnutím bolo postarané v ústavoch, kde mali zabezpečené stravovanie, ubytovanie a sociálnu starostlivosť. Keďže boli izolovaní v ústavoch, nebolo potrebné vytvárať bezbariérové prístupy a iné nástroje integrácie ľudí so zdravotným postihnutím. Iba trh práce s jemu zodpovedajúcimi nivelizačnými podmienkami odmeňovania predstavoval pre občanov so zdravotným postihnutím istú šancu na pracovné uplatnenie, ktoré je v súčasnosti zložitejšie. Ľudia s menej rozsiahlym zdravotným postihnutím mohli pracovať v tzv. výrobných družstvách invalidov.

Zmeny vo vnímaní ľudí so zdravotným postihnutím nastali až po vzniku Slovenskej republiky a následným vstupom do EÚ. Vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím pokročila v priebehu posledných desaťročí Európska únia od filozofie paternalizmu k filozofii

posilnenia zodpovednosti za rozhodovanie o vlastnom živote. Postupy, ktoré boli do značnej miere založené na súcite a zdôrazňovali bezmocnosti osôb so zdravotným postihnutím sú dnes považované za neprijateľné. Aktivity zamerané na rehabilitáciu jednotlivca s cieľom prispôbiť ho čo najviac spoločnosti, postupne strieda filozofia zdôrazňujúca nutnosť spoločenských zmien, ktoré by umožnili uspokojovanie potrieb všetkých občanov, vrátane osôb so zdravotným postihnutím. Osoby so zdravotným postihnutím viac požadujú rovnaké príležitosti a prístup ku všetkým spoločenským zdrojom, medzi ktoré patrí vzdelanie, nové technológie, zdravotné a sociálne služby, šport a voľnočasové aktivity, ale aj spotrebný tovar, výrobky a služby.

Najznámejšie prípady diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia spočívajú v nevytvorení podmienok a neuskutočnenie takých opatrení, ktoré neumožňujú dostupnosť a užívateľnosť miest, služieb, zariadení pre zdravotne postihnutých. Je to napríklad bezbariérové budovy, akustické označenie križovatiek, označenie čísel vo výťahu Braillovým písmom, ozvučenie bankomatov a pod. Diskriminačné správanie voči ľuďom so zdravotným postihnutím sa môže prejavovať vo viacerých formách.

V živote ľudí však dochádza k rozmanitým situáciám, niekedy je človek so zdravotným postihnutím diskriminovaný vo viacerých formách naraz.

Časté príklady diskriminácie sú v prípadoch, kedy majú ľudia so zdravotným postihnutím rozhodovať o svojom živote. Väčšinová spoločnosť vníma ľudí so zdravotným postihnutím ako tých, ku ktorým má smerovať nepretržitá starostlivosť. Ich potreby nie sú uspokojované na základe toho čo potrebujú, ale na základe toho, čo si o nich zvyčajne myslí spoločnosť, že budú potrebovať. Za ľudí so zdravotným postihnutím sa tak rozhoduje kde a ako budú žiť, ako bude vyzeráť ich bývanie, kde budú študovať, kto sa o nich bude starať, ako budú tráviť svoj voľný čas a pod.

Oblasť práce je častým prostredím, kde sa osoby so zdravotným postihnutím stretávajú s diskrimináciou. Napríklad aj v prípade, že zamestnanec s postihnutím dobre ovláda svoje úlohy, je spoľahlivý a iniciatívny, napriek tomu má nižší plat ako jeho kolegovia, nedostane osobné ohodnotenie a pod. Častým argumentom je, že dotyčný poberá invalidný dôchodok. Ďalším príkladom diskriminácie je situácia kedy sa v zariadeniach sociálnej starostlivosti, alebo v nemocnici nehovorí priamo s osobou so zdravotným postihnutím, ale sprostredkovane cez jeho sprievodcu, alebo asistenta.

Rôznorodosť druhov zdravotného postihnutia, ale aj ďalších charakteristík ľudskosti ako takej spôsobuje, že u ľudí so zdravotným postihnutím dochádza k viacnásobnej diskriminácii.

Ide o situácie, keď sa účinky zdravotného postihnutia posilňujú nejakou inou charakteristikou človeka.

Medzi osobitne zraniteľné skupiny so zdravotným postihnutím patria ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím (kombinuje sa faktor zdravotného postihnutia a pohlavia). Osob zo spoločenských zmien, ktoré sa týkajú životných podmienok ľudí so zdravotným postihnutím nie je rovnomerne delený medzi mužov a ženy so zdravotným postihnutím :rozdielne platové podmienky pre mužov a ženy, slabá ochrana pred násilím a zlým zaobchádzaním, chýbajúce opatrenia v oblasti podpory medziľudských vzťahov, rodičovstva, rodinného života, sexuality. Existujú problémy pri presadzovaní sa v rámci prípravy na povolanie, pracovný, politický a verejný život.

Mimoriadne zraniteľnou skupinou sú osoby so zdravotným postihnutím s vysokým stupňom odkázanosti na pomoc inej osoby, či už je to zlé zaobchádzanie v rámci rodiny, alebo v inštitúciách poskytujúcich starostlivosť mimo okruhu svojej rodiny a komunity. Často krát nemajú možnosť samostatne rozhodnúť ani to, kto sa bude o nich starať.

Deti a mladí ľudia so zdravotným postihnutím, starší ľudia so zdravotným postihnutím bývajú diskriminovaní z dôvodu veku. K starším ľuďom so zdravotným postihnutím sa niekedy pristupuje v zdravotníctve ako ku neperspektívnym pacientom, ktorých nákladná liečba je zbytočná.

Osoby so zdravotným postihnutím zastúpené v menšinách – najmä v rómskej populácii a medzi migrantmi tvoria špecifickú podskupinu ľudí so zdravotným postihnutím. Primárne sú diskriminovaní z dôvodu príslušnosti k etnickej skupine. Zdravotné postihnutie ich postavenie ešte viac znásobuje, pretože spôsobuje ich diskriminovanie aj v rámci komunity, v ktorej žijú. Vo vzťahu k majoritnej spoločnosti ide často o situácie kedy, sa im neposkytujú určité služby, kompenzácie alebo iné prostriedky na zlepšenie kvality života, ktoré sú však ostatným ľuďom so zdravotným postihnutím dostupné. Občania s ťažkým zdravotným postihnutím majú podľa zákona o sociálnej pomoci na kompenzáciu sociálnych dôsledkov zdravotného postihnutia Napríklad príspevok na úpravu bezbariérovosti kúpeľne nie je možné poskytovať pre rómskych občanov so zdravotným postihnutím žijúcich v príbytkoch, kde kúpeľňa vôbec nie je.

V spoločnosti (nielen slovenskej) sa doteraz nepodarilo vytvoriť klímu „priateľskej“ snahy zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím. Spoločnosť ešte stále považuje za prirodzené, že zdravotne postihnutí nepracujú. Problém je aj v tom, že značná časť občanov so zdravotným postihnutím nemá dostatočné vzdelanie, čo je spôsobené nedostupnosťou

vzdelávania pre určité skupiny zdravotne postihnutých (či už ide o finančnú nedostupnosť, alebo nedostupnosť z dôvodu bariér – architektonických, ale aj v myslení ľudí).

Hoci sú vytvorené podmienky zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a podporované rozličnými mechanizmami aj štátom, pravda je tá, že obojstranná motivácia stále chýba.

V mnohých prípadoch sa samotný ľudia so zdravotným postihnutím stavajú do pozície „načo by som si hľadal prácu, keď ju ani zdraví nemajú“. Ďalším problém je najmä pri vyššie platených pozíciách to, že pri prekročení trojnásobku životného minima sa zamestnancom so zdravotným postihnutím kráti príspevok na osobnú asistenciu, ktorá je pre výkon povolania nevyhnutná. Takto majú dve možnosti, buď sa zadlžovať alebo nepracovať.

Príkladov nerovnakého zaobchádzania zo strany zamestnávateľov je skutočne veľa. Je to pri vyhľadávaní zamestnávania, prijímaní do pracovného pomeru, zmene pracovných podmienok.

Príklady diskriminácie v zamestnaní z dôvodu zdravotného postihnutia:

- uchádzač splňuje všetky profesijné či kvalifikačné predpoklady, ale na jeho miesto je prijatý iný uchádzač – síce bez kvalifikácie, ale aj bez postihnutia,
- adaptovaný, pracovitý a úspešný zamestnanec so zdravotným postihnutím nemá veľkú šancu na povýšenie – lepšie miesto často dostane zdravý kolega aj keď sú často jeho pracovné výsledky horšie,
- erudovaný a entuziastický pracovník so zdravotným postihnutím nedostane príležitosť na realizáciu svojich projektov, nápadov a pod., ktoré sú kvalitné, reflektujú potreby v danej oblasti, avšak ich komerčným využitím alebo finálnou realizáciou je poverený iný pracovník, ktorému síce často chýbajú tvorivé a odborné schopnosti, ale jeho imidž je považovaný za prijateľnejší,
- pri znižovaní počtu pracovníkov v organizáciách často dochádza najskôr k prepusteniu občanov so zdravotným postihnutím, alebo im nie je predĺžená pracovná zmluva, aj napriek tomu, že neporušujú pracovnú disciplínu, majú dobré výsledky a sú lojálni k organizácii,
- odmietanie zamestnať občana so zdravotným postihnutím, u ktorých je podľa zamestnávateľa predpoklad, že budú častejšie chorí a zamestnávateľ im bude musieť hradiť istú časť mzdy počas práceneschopnosti. Často je to aj skrytý dôvod výpovede

– zamestnávateľia nútia zamestnancov, aby sami požiadali o rozviazanie pracovného pomeru – v opačnom prípade dochádza k šikanovaniu zamestnancov.

Zamestnávateľia sú v súčasnosti oveľa opatrnejší a väčšinou si nedovolia uchádzačovi priamo povedať, že ho odmietajú pre jeho zdravotné postihnutie. Naopak snažia sa ho odmietnuť z iného nenápadného dôvodu a zakrývajú ten skutočný.

Problémy s prístupom k tovaru a službám sa často začínajú už vo fáze návrhu.

Napríklad:

- bankomaty, ktoré sú nainštalované príliš vysoko a takto k nim nemajú prístup používatelia invalidných vozíkov alebo bankomaty, ktoré obsahujú iba dotykové obrazovky a nemôžu byť teda používané ľuďmi so zrakovým postihnutím,
- uličky v obchodoch, ktoré sú príliš úzke pre používateľov invalidných vozíkov,
- diaľkové ovládače k televíznym prijímačom alebo video prehrávačom s malými tlačidlami, ktoré vyžadujú jemnú motoriku
- faktúry, ktoré prichádzajú s drobným textom na opačnej strane, kde sú uvedené pokyny pre zákazníkov, ako môžu faktúru reklamovať.

V oblasti služieb je jednou z príčin neprístupnosti budov (reštaurácie, múzeá, obchody), avšak rovnako problematickými sú aj politiky starostlivosti o zákazníkov, ktoré neberú do úvahy potreby ľudí so zdravotným postihnutím. Napríklad majiteľ reštaurácie, ktorý ako všeobecné pravidlo zakáže vstup so zvieratám, vytvorí ťažkú pozíciu pre personál aj zákazníkov so zdravotným postihnutím, ak neuvedie, že asistenčné psy sú výnimkou a vstup s nimi je povolený.

Diskriminácia v oblasti počítačových technológií

Mimoriadne relevantným príkladom v dnešnej informačnej spoločnosti je návrh webovej stránky. Prístup k internetu môže byť mimoriadne prospešný pre ľudí so zdravotným postihnutím, ktorí chcú využívať výhody elektronického nákupu a bankovníctva, mať prístup k informáciám z cestovných poriadkov, športovým výsledkom, správam, televíznym a rádiovým programom atď. Nanešťastie aj v prípadoch, kedy majú postihnutí ľudia kompenzačné pomôcky, ktoré im umožňujú používanie počítača, často sa stretávajú s problémom neprístupných webových stránok. Nevidiaci a slabozrakí sa spoliehajú na

webové stránky s dobrým kódovaním umožňujúcim používanie technológií, ktoré pre nich nahlas prečítajú obsah obrazovky alebo zmenu druhu písma alebo farby pozadia alebo prečítať si alternatívny text namiesto obrázkov, ktoré nemôžu vidieť. Ak použité kódovanie nespĺňa akceptovateľný štandard, webová stránka sa stane neprístupnou.

Diskriminácia v prístupnosti k vzdelávaniu

Ľudia so zdravotným postihnutím, ktorí chcú absolvovať vzdelávanie v prostredí spolu s ľuďmi bez zdravotného postihnutia často narážajú na diskrimináciu zo strany inštitúcií poskytujúcich vzdelávanie, ako aj zo strany ich rovesníkov bez zdravotného postihnutia. Výsledkom je, že nemôžu plne rozvinúť svoj potenciál, dosahujú nižší stupeň vzdelania a následne sú znevýhodnení na trhu práce. Antidiskriminačná legislatíva požaduje od vzdelávacích inštitúcií, aby poskytli potrebné pomôcky a vykonali primerané úpravy tak, aby umožnili ľuďom so zdravotným postihnutím vzdelávať sa v takomto prostredí tam, kde majú na to schopnosti.

K diskriminácii dochádza v mnohých prípadoch, avšak tu je niekoľko konkrétnych príkladov:

- nedostupnosť tlmočenia do znakovej reči pre sluchovo postihnutých študentov počas prednášok alebo vzdelávacích programov,
- nedostupnosť alebo chýbajúca podpora pre osoby s mentálnym postihnutím pri neakademických činnostiach, na ktorých sa zúčastňujú všetci študenti
- neprístupnosť školských priestorov pre občanov s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorí používajú vozík.

Diskriminácia v prístupnosti doprave

Mnohí ľudia so zdravotným postihnutím sú odkázaní na verejnú dopravu. Napriek tomu však narážajú na mnohé bariéry, ako sú napríklad neprístupné autobusy alebo stanice, nedostatočne počuteľné hlásenia a slabé označenie. Pre používateľa invalidného vozíka sa identifikácia bezbariérových staníc a zmena medzi rôznymi druhmi dopravy často mení na logistickú nočnú moru.

Ľudia so zdravotným postihnutím sa spoliehajú na prístupnú dopravu, aby sa mohli zúčastňovať na všetkých druhoch činností ako občania s rovnakými právami. Prístupnú dopravu nie je možné dosiahnuť zo dňa na deň. Antidiskriminačná legislatíva túto skutočnosť

berie na vedomie tým, že stanovuje termíny pre dosiahnutie prístupnosti a monitoruje postup smerom k dosiahnutiu tohto cieľa.

Príklad:

Dostupnosť vlakovej dopravy

Používateľke invalidného vozíka, ktorá chce cestovať vlakom je to umožnené iba v rýchlíkoch, ktoré sú vybavené zdvíhacími plošinami. Aj tu sa však stáva, že personál nie je dostatočne zaškolený na obsluhu tohto zariadenia. Obyčajné osobné vlaky nie sú vybavené plošinami.

Rovnosť príležitostí ako cieľová agenda voči rómskym deťom

(v kontexte problematiky umiestňovania rómskych detí do špeciálneho školstva)

Milan Fico, Inštitút pre výskum prác a rodiny

Idea rovnosti a rovnosť príležitostí – história a súčasné chápanie týchto pojmov

Pred zákonom by sme si mali byť všetci rovní – to je základná myšlienka, ktorá nebola v minulosti nijakou samozrejmosťou a punc jej legitímneho presadzovania sa objavuje až so začiatkom novoveku. Formálna rovnosť pred zákonom je chápaná v súčasných (post)moderných spoločnostiach ako samozrejmosť, samotná idea rovnosti má ale svoj vývoj a prechádzala rôznymi úskaliami. Výsledkom je jej pretavenie aj do podoby rovnosti príležitostí antidiskriminačnej legislatívy Európskej únie.

Boj za rovnosť (nielen formálnu) prebieha v USA a v západnej Európe už niekoľko storočí v súvislosti s bojom za ženské práva (volebné právo), bojom proti otrokárstvu, neskôr tiež proti rasovej, etnickej a náboženskej segregácii. Samotný pojem je jedným z ideových základov sociálnodemokratických strán a dal priestor aj ku vzniku nových sociálnych hnutí ktoré postupne preberali požiadavky rovnosti, ako súčasť uznania vytvorenej svojbytnosti vymedzených nielen etnicitou¹⁹ (ženy, gejovia, zdravotne postihnutí).

V súčasnosti sa spor už nevedie o to, či je rovnosť ako taká dobrá alebo nie, ale o to, **v akých oblastiach, situáciách, kde a v čom** by táto mala medzi ľuďmi existovať. (In: Liga ľudských práv, 2007). Koniec koncov aj v sociológií nie je chápaná vždy negatívne. Ako píše Petrusek: „Rovnosť nemusí byť „mravnejšia“ ako „nerovnosť“ – s nerovnosťou súvisí každé ľudské bytie. Na svete **by nemali byť ale vyšší a nižší**, všetci by mali mať zaistenú **dôstojnú ľudskú existenciu**. Tento postulát nepredpokladá ale rovnosť“ (Petrusek, In: Canneti, 2008).

Alebo známa teória Johna Rawlsa: „Nerovnosť bohatstva, právomocí sú spravodlivé iba vtedy, ak vyúsťujú v kompenzáciu a blaho pre najmenej znevýhodnených členov spoločnosti“ (Rawls, 2007).

Inými slovami – ak hovoríme o rovnosti je nevyhnutné si presne zadať aké atribúty, črty a oblasti chceme, aby pod ňu spadali pričom to aký postoj k týmto vybraným atribútom zaujmeme – závisí aj od politických presvedčení ktoré zastávame. Pri požiadavke

¹⁹ Boj proti diskriminácii jednotlivcov na báze etnickej, alebo rasovej stigmy resp. boja za občiansku rovnosť a jednotu sa zvrátil aj v boj za uznanie politickej svojbytnosti etnických skupín, čo bolo v protiklade vízie Martina Luthera Kinga, ktorý proklamoval boj rovnosť ľudských indivíduí nezávisle na predstave o rôznom rasovom a etnickom pôvode (Hirt In: Šubrt a kol. 2008).

takejto definície môžeme dostať veľa odpovedí,²⁰ pričom súčasnou odpoveďou krajín EÚ na legislatívnej úrovni je podoba antidiskriminačného zákona ktorý definuje pojmy spojené s rovnosťou a presne vymedzuje **oblasti** (medzi ktoré patrí aj vzdelávanie) a **dôvody** (etnicita) v ktorých je zo zákona stanovená povinnosť rovnakého zaobchádzania. Ich nedodržiavanie je potom chápané ako protiklad rovnosti.

Etnicita, príslušnosť ku etnickej skupine alebo národnostnej menšine nesmie byť nikomu na ujmu – tak sa píše aj v Ústave Slovenskej Republiky a na základe znenia antidiskriminačného zákona sa táto nemôže ani nepriamo stať prekážkou, pre ktorú prichádza k odlišnému zaobchádzaniu. Ako ale bude spomenuté v ďalšej časti – farba pleti, respektíve etnicita vnímaná ako rómska spolu s pozadím dieťaťa, ktoré je vyhodnotené ako „sociálne znevýhodnené“ sa v mnohých prípadoch môže latentne stať dôvodom na celý rad krokov a postupov, ktoré spôsobujú odlišné zaobchádzanie zo strany zástupcov štátnych inštitúcií, riaditeľov a pracovníkov základných škôl, spolu s ďalšími organizáciami ktoré sú zaangažované v procese vzdelávania a preraďovania detí na špeciálne školy (špeciálno-pedagogické poradne, pedagogicko-psychologické poradne) – ide teda o ten verejný priestor, ktorý je zo zákona uvedený aj v antidiskriminačnej legislatíve.

Pri opise situácie nadmerného zastúpenia rómskych detí v špeciálnom školstve budem vychádzať z vybraných poznatkov reprezentatívneho prieskumu, ktorý zmapoval situáciu v oblasti vzdelávania v základných špeciálnych školách, v špeciálnych triedach základných škôl a stredných praktických školách, ktorého názov je **Škola ako geto**.²¹

Prečo je antidiskriminačná legislatíva v oblasti vzdelávania rómskych detí potrebná?

Antidiskriminačná legislatíva stanovuje v akých situáciách, komu a akým spôsobom bude poskytovaná ochrana pred diskrimináciou – tento zákon teda upravuje len vybrané vzťahy, ktoré považuje za zásadné (verejné) pri dodržovaní rovnosti a do väčšiny oblastí každodenného života ďalej nezasahuje. Dôvod etnicity je v ňom explicitne uvedený a preto nesmie táto hrať akúkoľvek rolu pri paušálnom posudzovaní druhých (či už pod

²⁰ Otázka nerovnosti, ako absencie rovnosti stála u zrodu sociológie (Dahrendorf), v najvšeobecnejšom význame je aspektom sociálnej stratifikácie, dôsledkom sociálnej štruktúry. Jej základom nemusí byť len etnicita, ale aj majetok, moc, prestíž, prístup k materiálным, symbolickým zdrojom a pod. Nerovnosť rôzneho druhu sa objavuje vždy, ak je komunita tvorená väčším počtom ľudí a táto pretrváva (Berger), Konzervatívna tradícia hovorí o jej nevyhnutnosti pre fungovanie spoločnosti (funkcionalizmus), konfliktualisti upozorňujú na potrebu jej zmierňovania (Dahrendorf). V oblasti školstva sa reprodukuje pomocou sociálneho, kultúrneho, ekonomického kapitálu (Bourdieu).

²¹ Podobná štúdia s podobnými závermi vyšla aj v Čechách s názvom Stigmata - segregovaná výuka Romů ve školách střední a východní Evropy, Evropské centrum pro práva Romů a Liga lidských práv, 2007.

vplyvom stereotypov a predsudkov alebo aj zlých skúseností) – a to v presne vymenovaných oblastiach. Porušenie tejto legislatívy znamená potom protiprávne konanie.

Aj keď sa ozývajú rôzne hlasy, ktoré vidia v antidiskriminačnej legislatíve aj hrozbu (ohrozenie slobody jednotlivca, obmedzovanie vlastníckeho práva, odpor k právnej úprave ako zlému prostriedku riešenia spoločenských problémov) **jej cieľom** nie je nastoliť uniformitu, odstrániť inakosť, alebo rozdiely a rozlišovanie medzi ľuďmi (napr. muži, ženy, mladší, starší), ale poukázať na situácie, kde sú rozdiely pri rozhodovaní v nich naozaj relevantné a v ktorých relevantné nie sú, pričom ide o oblasti a vzťahy s určitým verejným presahom.

Ide teda o konštituovanie verejnej domény skladajúcej sa z legislatívy, ekonomiky, politiky), v ktorom sú si občania rovní pred zákonom a žiadne skupiny, ani jednotlivci nie sú znevýhodňovaní, privilegovaní, alebo nedostatočne chránení). Zabezpečuje aby sa v presne definovanom verejnom priestore príslušnosť k skupinovým identitám nemohla stať spoločenským hendikepom a zároveň aby táto skupinová identita rovnosť individuálnych príležitostí nenarušovala. (Rex 1997, In: Šubrt, a kol. 2008)

Oblasť školstva a vzdelávania detí je nepochybne takouto verejnou doménou a spadá aj pod oblasť verejne definovaného záujmu a teda aj pod ochranu antidiskriminačného zákona. Moderná demokratická spoločnosť sa zhodne aj na tom, že nie je žiaduce rozlišovať a posudzovať ľudí na základe určitých atribútov, ktoré nemôžeme ovplyvniť – a medzi ne patrí aj etnicita.

Diskrimináciu potom chápeme ako znevýhodňovanie a obmedzovanie práv, ktoré sú založené na iracionálnych dôvodoch.(In: Liga lidských práv, 2007). Antidiskriminačný zákon sa môže stať efektívnym nástrojom požívaním proti etnickej segregácii, ktorej odstránenie je tiež súčasťou integračných politík multikulturalizmu, ktorý sa ako politická vízia a požiadavka vyznačuje snahou o spravodlivé rozdelenie spoločenských zdrojov medzi rôzne skupiny, alebo členov týchto skupín, ktoré sa pri svojich požiadavkách odvolávajú na spoločný etnický pôvod. (Hirt In: Šubrt, a kol. 2008) V súvislosti so vzdelávaním rómskych detí je v budúcom záujme štátu aby tieto deti neboli diskriminované a aby etnicita, spolu s ďalšími dôvodmi (eticita nie je jediným faktorom ktorý rozhoduje o o zaradení dieťaťa na špeciálnu školu, ale je v ňom zakomponovaný celý rad ďalších faktorov) nehrala ani latentnú úlohu pri zaraďovaní detí do špeciálnych škôl.

Vylučovanie týchto rómskych detí zo štandardného systému vzdelávania, segregácia celých rómskych tried a ich vyradenie z ekonomických procesov v spoločnosti, odsunutie a následné spadnutie do sociálnej siete spôsobuje neskoršie problémy. **Absolvovanie**

špeciálnej školy znemožňuje uplatnenie sa na trhu práce, čo prakticky znamená automatické spadnutie do sociálnej siete a dodatočné náklady štátu v podobe dávok sociálnej pomoci. Títo ľudia následne neprinášajú štátu zisk v podobe daní, odvodov ale naopak – musia byť financovaní z jeho zdrojov.

Stručný prehľad v oblasti špeciálneho školstva s dôrazom na vzdelávanie rómskych detí²²

Špeciálne školy každoročne navštevuje asi 2,5 % populácie ročníka. Tieto školy sú pritom zamerané na špeciálno-výchovné vzdelávacie potreby ktoré sú definované ako mentálne postihnutie (jeho rôzne varianty od ľahkého stupňa A, po ťažšie stupne B a C), sluchové, zrakové, telesné postihnutie, autizmus a pod.) Ako ukazuje tab. č. 1 – na Slovensku je špeciálne školstvo tvorené špeciálnymi základnými školami, špeciálnymi triedami na bežných základných školách a špeciálnymi strednými školami (odborné učilištia, praktické školy) – pričom iba do týchto dvoch typov škôl môže ísť žiak po absolvovaní špeciálnej triedy na bežnej základnej škole, alebo špeciálnej školy).

Tab. č. 1: Školy a triedy pre deti s mentálnym postihnutím

Forma špeciálneho vzdelávania	Počet	Percento
špeciálne základné školy	179	38 %
špeciálne triedy na bežných základných školách	216	46 %
špeciálne stredné školy	71	15 %
Celkom	466	100 %

Špeciálne stredné školy poskytujú buď výučný list, pomocou ktorého je ale možné vykonávať iba činnosti pod dozorom (SOU), alebo pripravujú tieto deti na praktické jednoduché činnosti v domácnosti (praktická škola) – takisto pod dozorom. Praktické školy sú k dispozícii všetkým absolventom špeciálnych škôl – aj tým, ktorí sa nedostali na SOU, pričom sú zamerané (na rozdiel od SOU) iba na tie deti, ktorým bol diagnostikovaný mentálny postih (stupeň B a C). Jedinou šancou uplatnenia sa na trhu práce po absolvovaní praktickej školy sa stávajú chránené dielne pre osoby s mentálnym postihnutím.

²² Vybrané závery z prieskumu Škola ako gheto, Roma Education Fund, 2009 (krátené, upravené).

Jedinou možnosťou ako získať maturitu pre žiaka, ktorému bolo diagnostikované mentálne postihnutie, je individuálna integrácia na bežnej základnej škole. Prieskum ale ukázal, že len minimum žiakov pokračuje v ďalšom vzdelávaní na týchto dvoch typoch škôl - na Slovensku je totiž povinná 10 ročná dochádzka (do 16 rokov) a ak táto doba uplynie, rómski rodičia často uprednostňujú krátkodobý ekonomický záujem (aktívne práce), a zároveň nechcú posielat' svoje deti ďaleko od miesta bydliska. Možnosti individuálnej integrácie sa dožadujú pritom predovšetkým „bieli“ rodičia a nie rodičia rómskych detí – paradoxne táto je jediným riešením, ako si zabezpečiť ako také šance na trhu práce.

Do špeciálnej školy sa možno dostať jedine ak je dieťaťu diagnostikované mentálne postihnutie. Takúto diagnózu môžu urobiť jedine pedagogicko-psychologické poradne, alebo špeciálno-pedagogické poradne. Ak je dieťaťu v pedagogicko-psychologickej poradni zistené mentálne postihnutie, je dieťa poslané do špeciálno-pedagogickej poradne na vyšetrenie špeciálnym pedagógom – ten vydá odporúčanie pre komisiu o type vzdelávania. Táto komisia sa skladá z riaditeľa špeciálnej školy, ktorý jej predsedá a z ďalších odborníkov (špeciálny pedagóg, psychológ, zástupcovia pedagogických poradní). O preradení rozhoduje riaditeľ na základe návrhu odbornej komisie. Toto rozhodnutie o preradení má ale iba odporúčací charakter a **nie je platné bez súhlasu zákonného zástupcu**, ktorý musí byť dostatočne informovaný o dôsledkoch ako aj alternatívach vzdelávania.

Celkovo je v oblasti špeciálneho školstva situácia na Slovensku alarmujúca – z 23 krajín strednej a východnej Európy, ktoré boli súčasťou štúdie UNICEF z roku 2005, malo Slovensko v roku 2001 najvyššiu mieru zaradovania žiakov do špeciálneho vzdelávania na úrovni primárneho vzdelávania, pričom miera žiakov zaradených do špeciálneho vzdelávania v rozmedzí rokov 1989 až 2001 zvyšovala. V tejto krajine ako jedinej so všetkých 23 sledovaných sa podiel žiakov v špeciálnom vzdelávaní v tomto období dokonca zvýšil (z 3 % na 3,75 %). Ako ukazuje nasledujúca tabuľka, vyše 60 % detí v špeciálnom vzdelávaní na Slovensku sú Rómovia. Názor vyjadrený mnohými rómskymi rodičmi, ako aj niektorými riaditeľmi a učiteľmi, že špeciálne triedy štandardných základných škôl sú triedami pre Rómov tiež nie je ďaleko od reality, keďže tento podiel dosahuje hodnotu 85,8 %. (Friedman E. – Kriglerová, E. – Kubánová, M. – Slosiarik, M., 2009, tiež tab. č. 2).

Tab. č. 2: Spodná hranica odhadov o počte rómskych žiakov v špeciálnom vzdelávaní

Typ školy	Počet všetkých zapísaných žiakov	Počet rómskych žiakov	Podiel rómskych žiakov
Špeciálne základné školy	13 807	8 200	59,4 %
Špeciálne triedy na základných školách	5 590	4 795	85,8 %
Špeciálne stredné školy	5 114	1 794	35,0 %
Celkom	24 511	14 789	60,3 %

Tab. č. 2 zároveň ukazuje, že podiel rómskych žiakov je najvyšší v špeciálnych triedach na štandardných základných školách pričom v celkovom podiele tvoria rómske deti v špeciálnom školstve až 60,3 %. Odhady počtu rómskych detí v týchto školách sa samozrejme rôznia – z výskumu ktorí prebiehal v roku 2008 sa ukázalo, že tieto odhady sa líšili aj od toho, či sme sa pýtali vedúcich škôl, alebo vyučujúcich.

Výpočty urobené na základe oficiálnych dát Ústavu informácií a prognóz školstva o etnicite žiakov dokonca indikujú, že podiel rómskych detí v špeciálnych školách je skoro 14 krát vyšší ako podiel Rómov v štandardných školách. Najčastejšie sa rómske deti do špeciálnych tried, alebo špeciálnych základných škôl dostávajú v prvých troch ročníkoch bežných základných škôl – Iba 21 percent rodičov detí z niektorých foriem špeciálneho vzdelávania uviedli, že tam boli umiestnené od začiatku.

Ďalšou možnosťou je absolvovanie nultého ročníka, pre tých, ktorí nemajú predpoklad úspešne zvládnuť obsah vzdelávania prvého ročníka, alebo prípravného ročníka, ktoré sú zavedené pre sociálne znevýhodnené prostredie (je nutný súhlas zákonného zástupcu – nový školský zákon zakazuje nástup do tohto ročníka iba na základe definície sociálne znevýhodneného prostredia.) Učitelia v špeciálnych školách používajú najčastejšie iba slovenský jazyk (vo všetkých typoch špeciálneho vzdelávania sa tak ukázalo v ¾ prípadov). Prieskum ďalej ukázal, že mnoho špeciálnych tried na základných školách, ako aj v samotných špeciálnych školách bolo priestorovo segregovaných – umiestnenie v inej budove, v suteréne, oddelené fyzickými bariérami (mreže).

Tiež sme zaznamenali aj vyjadrenia o rómskych častiach budov – niektoré sa nachádzali priamo v segregovaných osadách ako satelity budov štandardných škôl, pričom aj

samotné vybavenie sa líšilo od vybavenia štandardnej školy – najproblematickejšia bola situácia priamo v segregovaných osadách. Je pritom oveľa ľahšie nastúpiť do procesu špeciálneho vzdelávania, ako sa z neho potom dostať späť – tento typ vzdelávania sa totiž má v niektorých prípadoch tendenciu reprodukovat' – je väčšia pravdepodobnosť, že rodičia, ktorí súhlasili s umiestnením svojho dieťaťa do špeciálnej školy, tak urobia aj v ďalších prípadoch.

Príčiny nadmerného zastúpenia rómskych detí v špeciálnom školstve a ich dôsledky

Oficiálne dokumenty vlády SR pre výbor dieťaťa hovoria, že neexistuje etnický zameraný škola, ktorá by bola segregovaná od hlavného vzdelávacieho systému. prieskum Škola ako geto ale ukázal že rozdiel medzi tým, čo by malo byť normatívne dané a realitou je iný, pričom identifikoval hlavné príčiny systematického nadmerného zastúpenia rómskych detí v špeciálnom školstve. Ide hlavne o mechanizmy a motivácie, ktoré sa používajú pri preraďovaní týchto detí do tohto typu vzdelávania, ako aj záujmy inštitúcií v tejto oblasti udržiavať *status quo*.

Problematika diagnostikovania a samotných testov pre rómske deti

- Testy nie sú vhodné na posudzovanie rómskych detí, sú etnocentrické, v slovenčine a znevýhodňujú tak rómske deti. Vyskytol sa aj prípad skupinovej diagnostiky, alebo prípady, kedy rómske deti pri priradení neboli vôbec testované.
- V zákone nie je uvedená povinnosť rediagnostiky, z čoho vyplýva, že sa špeciálne školy sami môžu rozhodnúť kedy ju urobia (po 1 roku, 2 rokoch, podľa potreby?..) Opakovane testovaných bolo len okolo 40 % detí v špeciálnych školách.
- Moment testovania je často prvou skúsenosťou rómskeho dieťaťa so školským prostredím a s nerómskym dospelým.
- Testy nedokážu stopercentne rozlíšiť mentálne postihnutie od sociálneho zanedbania aj kvôli jazykovej bariére. (najčastejšie je rómskym deťom diagnostikovaný práve ľahký mentálny postih).
- Odporúča sa preto používať test školskej spôsobilosti v rámci projektu PHARE – ktorý sa ale štandardne skoro vôbec nevyužíva. Pri jeho pilotnom testovaní sa ukázalo, že 10 percent rómskych detí nemá v špeciálnych školách čo hľadať (nebol im diagnostikovaný mentálny postih) a 40 percent bolo pravdepodobne umiestnených nevhodne.

Záujem samotných inštitúcií v oblasti špeciálneho vzdelávania

- Zriaďovanie prípravných ročníkov pre deti s ľahkým mentálnym postihnutím na špeciálnych základných školách - v praxi bývajú tieto ročníky veľa krát zriaďované pre rómske deti bez mentálneho alebo fyzického postihu
- Pri snahách o integráciu dávajú školy prednosť Nerómom, špeciálne školy odrádzajú od presunu do štandardného vzdelávania, alebo účelne vytvárajú špeciálne triedy
- Konflikt záujmov špeciálnych pedagogických poradní, ktoré vykonávajú diagnostiku rómskych detí – ich riaditelia sú často riaditeľmi aj v špeciálnych školách, často sídlia v rovnakej budove, ich financovanie závisí od počtu klientov – majú preto záujem o čo najvyšší počet detí
- Nastavenie noriem v špeciálnom školstve – financovanie normatívmi je oveľa vyššie pri špeciálnom vzdelávaní v porovnaní so štandardným vzdelávaním (1,6 krát vyššie na žiaka ako v klasickej základnej škole), otváranie tried môže byť potom atraktívne – zvyšuje sa počet žiakov a pomáha udržať personál špeciálnej školy
- V prípade bežných základných škôl môže byť vytvorenie špeciálnych tried snahou odsunúť Rómov a oddeliť ich tak od majoritnej populácie
- Poskytovanie materiálnych výhod – tieto často dostávajú štátne dotácie ak sa v nich nachádza viac ako 50% detí ktorých rodičia sú v hmotnej núdzi. Rodičia dostávajú potom dotácie na stravu a školské pomôcky za dochádzku. (táto materiálna výhoda je ale paradoxne samotnými špeciálnymi školami málo využívaná).
- Uvádzanie zdanlivej výhodnosti – individuálny prístup, nižší počet detí v triede, ľahšie učebné osnovy, ich zriaďovanie špeciálnych tried vedľa osád

Problém informovania rómskych rodičov

- Rodičia nie sú dostatočne informovaní o dôsledkoch preradenia ich detí, - zásada informovaného súhlasu je často porušovaná, podpis zákonného zástupcu ktorý je nutný na preradenie do špeciálnej školy sa tak deje s nedostatočným oboznámením alternatív. Rómski rodičia sú v slabšej pozícii, veria hodnoteniu zamestnancov školy, boja sa odporovať autorite, ak nesúhlasia. Nemusia ani poznať rozdiel medzi špeciálnou a základnou školou.
- Špeciálne školy sa niekedy prezentujú ako školy „rómske“
- Zamestnanci niekedy odporúčajú rodičom špeciálne školy

- Samotní rómski rodičia sa tak rozhodnú (v špeciálnych školách je lepší prospech a dieťa sa stáva dobrým žiakom)
- Diskriminácia zo strany bežných základných škôl (šikanovanie, zlé skúsenosti vzťahov Rómov a Nerómov, strach rómskych rodičov zapísať tam svoje dieťa)

Verejné politiky

Politiky sú nekonzistentné – *Koncepcia integrovaného vzdelávania rómskych detí a mládeže* napríklad hovorí o zákaze umiestňovania detí bez mentálneho postihnutia do špeciálnych škôl. *Správa štátnej školskej inšpekcie* ale už spomína, že zaraďovanie žiakov so sociálne znevýhodneného prostredia patrí medzi cieľové skupiny pre ktoré sú určené služby špeciálnych škôl.

Ako z toho von?²³ (odporúčania a príklady dobrej praxe)

- Vytvorenie národného akčného plánu vyrovnania podielu rómskej a nerómskej populácie v špeciálnom vzdelávaní s jasným časovým ohraňením
- Rozlišovať medzi mentálnym postihnutím, sociálnym znevýhodnením a etnicitou – podľa nového školského zákona by žiadne dieťa nemalo byť umiestnené do špeciálneho vzdelávania na základe sociálneho znevýhodnenia, alebo príslušnosti k etniku. (tu ide hlavne o možný dôvod diskriminácie na základe etnicity v oblasti vzdelávania)
- Zbierať a uchovávať etnické údaje v súlade so štandardami EÚ o ochrane údajov – výsledky testovania žiakov podľa etnicity by mali uľahčiť celkové vyhodnotenie politík v oblasti diskriminácie
- Preškolenie pedagógov, aby títo boli schopní pomáhať žiakom pri prechode zo špeciálnych základných škôl do štandardných tried na bežných základných školách, zameranie vysokoškolských programov na integráciu
- Oddelenie, alebo zrušenie špeciálnych pedagogických poradní, ktoré môžu byť v konflikte záujmov, keďže si ich zriaďujú samotné špeciálne školy a tieto majú potom motiváciu zapisovať deti do špeciálnych základných škôl
- Prestať používať psychologické testy ako mechanizmus zaraďovania detí do predškolského špeciálneho vzdelávania v predškolskom veku a v prvých ročníkoch základných škôl v prípadoch bez zjavného mentálneho postihnutia

²³ Odporúčania zo štúdie spracované podľa School as ghetto, Roma Education Fund, 2009 (krátené, upravené).

- Podpora informovaného rodičovského súhlasu, prezentácia individuálnej integrácie detí so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Spustenie programov na zabezpečenie presných a dostupných informácií (mali by byť spustené v súlade s novým školským zákonom)
- Zvýšiť podiel rómskych detí zapísaných do materských škôl, lebo ich nízky počet komplikuje ich integráciu do základných škôl – urobiť to povinným
- Zmeniť nastavenie financovania noratívov tak, aby zmenili motiváciu riaditeľov zapisovať deti na špeciálne školy

Použitá literatúra

1. Bahna, M., 2006: Rodová rovnosť a trh práce na Slovensku (správa z reprezentatívneho výskumu), v Piscová M. (ed.) : Slovensko na ceste k rodovej rovnosti, Sociologický ústav SAV.
2. Bednárík, R. – Brychtová, L. – Repková, K., 2009: National Report on Informal Care in the LTC System, Institute for Labour and Family Research, Projekt Interlinks, 7. Rámcový program. Dostupné na: <http://www.sspr.gov.sk/texty/File/Interlinks/WP5.pdf>.
2. Burgess, A., 2006: *The costs and benefits of active fatherhood* evidence and insights to inform the development of policy and practice, FathersDirect, UK.
3. Bútorová, Z., 2008: Ženy a muži v priesečníku spoločenských očakávaní, v Bútorová, Z., a kol.: Ona a on na Slovensku. Zaoštrene na rod a vek, IVO, 2008.
4. Canneti. E. : Masa a moc, Academia, 2008 (citát J. Petruska použitý z úvodu knihy).
5. Centre for Strategy & Evaluation Services, 2003, Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. Dostupné na: http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ath/gdem/03/cbfullrep_en.pdf.
6. EGGSI, 2010: Men and Gender Equality tackling gender segregated family roles and social care jobs.
7. European Commission, 2005: The Business Case for Diversity Good Practices in the Workplace, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3057&langId=en>.
8. European Commission, 2008: The fight against discrimination and the promotion of equality. How to measure progress done. Dostupné na: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=770&langId=en>.
9. European Commission, 2009: Continuing the Diversity Journey Business Practices, Perspectives and Benefits, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2512&langId=en>.
10. European Commission, 2010: Men and Gender Equality Tackling Gender Segregated Family Roles and Social Care Jobs, Analysis Note, EGGE network group.
11. Filadelfiová, J. a kol. M., 2006: Úloha mužov pri podpore rodovej rovnosti : participácia otcov na domácej starostlivosti (názory skúsenosti populácie SR). Dostupné na: http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/57e2b42d22ba50b7c125723a003ef40e?opendocument&id=par029058423997&type=u&language=s&length=s.
12. Filadelfiová, J., 2008: Ženy, muži a súkromná sféra. In: Bútorová, Z., a kol.: Ona a on na Slovensku : Zaoštrene na rod a vek, IVO.

13. Friedman, E. – Kriglerová, E. – Kubánová, M. – Slosiarik, M.: Škola ako geto : Roma Education Fund, 2009.
14. Heckl, E., [et al], 2010: Study on Non-Legislative Initiatives for Companies to Promote Gender Equality at the Workplace : Austrian Institute for SME Research. Dostupné na: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5631&langId=en>.
15. Holubová, B., 2006: Šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku, IVPR.
16. Holubová, B., 2007: Šikanózne a sexuálne obťažovanie žien na pracovisku, IVPR.
17. Chorvát, I., 1999: Muž – otec v súčasnej rodine, 1999, Ekonomická fakulta UMB Banská Bystrica.
18. Keil, M. [et al], 2007: Vzdelávacia príručka pre manažment rozmanitosti, 2007. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=sk>.
19. OECD, 2007: Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life.
20. Porubánová, S., 2008: Alternatívne formy zamestnania ako efektívny prostriedok zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, NCR, 2008.
21. Porubánová, S., 2008: Slovenská republika a rovnosť príležitostí mužov a žien, stav, problémy, výzvy, NZTBP.
22. Porubánová, S., 2009: Aktuálne výzvy a očakávania európskej agendy rodovej rovnosti, IVPR.
23. Rawls, J.: Spravodlivosť ako férovosť, Kalligram, 2007.
24. SEN (Network Of Socio-Economic Experts in the Antidiscrimination Field), 2010: Synthesis Report 2009. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4850&langId=en>.
25. Šubrt, J.: Soudobá sociologie (diagnózy soudobých společností), Karolinum, 2008.

Ďalšie zdroje

Antidiskriminácia - Pravdy a mýty o rovnosti, Poradna pre občianske a ľudské práva, 2007.

Európska komisia. 2003: *The Costs and Benefits of Diversity*. Dostupné na:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/arc/stud/cbfullrep_en.pdf.

Stigmata – segregovaná výuka Romu ve školách střední a východní Evropy, Evropské centrum pro práva Romu a Liga lidských práv, 2007.

Rozmanitosť v práci - Príručka pre MSP (2009). Dostupné na: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3976&langId=sk>.

Európska komisia, 2007: Reconciliation of professional and private life:exchange of good practices. Dostupné na: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2011&langId=en>.

Pecher Consulting GmbH, 2008: Economic aspects of family-friendly measures in Austrian enterprises. Study on behalf of the Federal Ministry of Economy and Labour.

Prognos AG (2003): Economic effects of family-friendly measures – cost-benefit analysis. On behalf of the Federal Ministry for Family, Seniors, Women and Youth (ed.).

Pracovné materiály (dotazníky, správy, prezentácie bulletiny...) súťaže Zamestnávateľ ústreťový k rodine a Zamestnávateľ ústreťový k rodine, rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí (2000 – 2009).

Prílohy

Príklad charty

V decembri 2006 štyri nemecké spoločnosti (Deutsche Telekom AG, Deutsche BP, Deutsche Bank AG, DaimlerChrysler AG) iniciovali dobrovoľnú kampaň pod názvom „Rozmanitosť ako príležitosť – Charta rozmanitosti spoločností v Nemecku“. Podpísaním charty spoločnosť deklaruje svoju ochotu podporovať, napomáhať a rozvíjať rozmanitosť vo vlastných radoch. Do mája 2007 chartu podpísalo 70 spoločností. Vo Francúzsku sa podobná iniciatíva začala v roku 2004 a doteraz sa do nej zapojilo 3000 spoločností. Viac podobných iniciatív môže ďalej podporiť myšlienku rozmanitosti v podnikateľskom sektore EÚ. (Keil, M. [et al], 2007:34).

Podniková charta rozmanitosti pre Nemecko

Rozmanitosť ako príležitosť

Rozmanitosť modernej spoločnosti, ovplyvnená globalizáciou a prejavujúca sa v demografických zmenách, má vplyv na hospodársky život v Nemecku. Uvedomujeme si, že úspech v podnikaní môžeme dosiahnuť, len ak si túto rozmanitosť pripustíme a využijeme ju vo svoj prospech. Týka sa to tak rozmanitosti našich zamestnancov, ako aj rozdielnych potrieb našich zákazníkov a ostatných obchodných partnerov. Rozmanitosť schopností a talentu manažérov a zamestnancov prináša nové príležitosti pre inovatívne a kreatívne riešenia.

Zavedením Charty rozmanitosti v našich spoločnostiach chceme vytvoriť pracovné prostredie bez predsudkov. Hlboko si vážime všetkých našich kolegov bez ohľadu na pohlavie, rasu, národnosť, etnickú príslušnosť, náboženstvo alebo svetonázor, zdravotné postihnutie, vek a sexuálnu orientáciu. Ocenenie a podpora takéhoto rôznorodého potenciálu vytvára ekonomické výhody pre naše podnikanie.

Podporujeme atmosféru úcty a vzájomnej dôvery. To má pozitívny dopad na našu reputáciu a bezúhonnosť v očiach našich partnerov a zamestnancov v Nemecku a vo svete.

Na základe tejto Charty sa zaväzujeme

1. vytvárať firemnú kultúru, pre ktorú je typická vzájomná úcta a ocenenie každého jednotlivca. Usilujeme sa vytvárať také podmienky, aby každý (nadriadení a spolupracovníci) tieto hodnoty rešpektoval, presadzoval a uznával. Na to bude potrebná výslovná podpora zo strany vedúcich a nadriadených.
2. dohliadnuť a zabezpečiť, aby boli naše postupy v oblasti ľudských zdrojov kompatibilné s existujúcimi kompetenciami, schopnosťami a nadaním našich zamestnancov a s našimi vlastnými výkonnostnými štandardmi.
3. uznávať rozmanitosť vo vnútri i mimo našich organizácií, vážiť si prirodzený potenciál, ktorý sa v nej skrýva a usilovať sa o jej prospešné využitie pre naše podnikanie.
4. zabezpečiť, aby sa implementácii Charty dostalo primeraného uznania a stala sa predmetom internej aj externej komunikácie.
5. pravidelne každý rok zverejňovať naše snahy a výsledky pri presadzovaní rozmanitosti.
6. informovať našich zamestnancov a spolupracovníkov a aktívne ich zapájať do implementácie Charty.

Sme absolútne presvedčení, že praktické využitie a ocenenie rozmanitosti bude mať pozitívny dopad na nemeckú spoločnosť. Víťame a podporujeme túto podnikateľskú iniciatívu!

Podnikateľská organizácia

Prof. Dr. Maria Böhmer,

Nemecký minister pre migráciu, utečencov a integráciu

Príklady osvedčených postupov

European Commission, 2005: The Business Case for Diversity Good Practices in the Workplace.
Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3057&langId=en>.



Názov spoločnosti	Počet zamestnancov	Website
ADECCO	5 000 (Francúzsko), 30 000 (celosvetovo), takmer 700 000 dočasných zamestnancov denne (celosvetovo)	www.adecco.com
Štát		Hlavná oblasť podnikania
Francúzsko/Európa	Obrat: €17.2 miliardy (celosvetovo)	Nábor a personálne služby
Názov iniciatívy		Program postihnutie & zručnosti
Táto iniciatíva bola v rámci spoločnosti Adecco pôvodne spustená v roku 1986 vo Francúzsku s cieľom uľahčiť osobám so zdravotným postihnutím prístup na pracovný trh. Po úspechoch, ktoré zaznamenal vo Francúzsku, sa program rozšíril do Španielska, Talianska, Belgicka, Holandska, Veľkej Británie a Švajčiarska a v roku 2005 sa plánuje jeho zavedenie aj v ďalších európskych štátoch. Program podporuje rovnosť príležitostí výlučne na základe osobných zručností, kvalít a skúseností. Zámerom je identifikovať a poskytnúť pracovné príležitosti vhodné pre uchádzačov so zdravotným postihnutím a zároveň im pomôcť rozvíjať ďalšie zručnosti, aby si zamestnanie udržali. V roku 2004 vznikol koordinačný tím na medzinárodnej úrovni, ktorého úlohou je riadiť implementáciu a výsledky programu v rámci celej skupiny. Vedúcim tímu je riaditeľ projektu pre podnikovú sociálnu zodpovednosť/postihnutie & zručnosti, ktorý na celoskupinovej úrovni spolupracuje s projektovými lídrami, ktorí zodpovedajú za implementáciu programu na národnej a miestnej úrovni. Koordinálny tím zabezpečuje transfer know-how a mainstreaming inklúzie postihnutých ľudí prostredníctvom hlavných podnikateľských útvarov spoločnosti Adecco. Na vnútropodnikovej úrovni sa manažéri a zamestnanci zúčastňujú povinných školení v otázkach nediskriminácie a inklúzie postihnutých ľudí, aby porozumeli podnikovým hodnotám rozmanitosti a osobne sa angažovali pri implementácii programu, a aby si vedeli poradiť s možnými prípadmi diskriminácie. Program je hodnotený na základe mesačného, štvrťročného a ročného monitoringu a správ o dosiahnutých úspechoch a počte zamestnaných ľudí s postihnutím.		Konkrétna oblasť Zdravotné postihnutie Dotknutý štát/štáty: Francúzsko, Španielsko, Taliansko, Belgicko, Holandsko, UK Začiatok: 1986 vo Francúzsku, 2000 v rámci Európy Osobitné úspechy: - Realizácia v šiestich členských štátoch EÚ - Školenie všetkých zamestnancov v otázkach nediskriminácie a inklúzie postihnutých ľudí - Školenia na zvýšenie kvalifikácie postihnutých uchádzačov o prácu, ktoré im pomôžu zabezpečiť dlhodobé zamestnanie - Prístup k práci pre 9578 postihnutých osôb v Európe v roku 2004
Výsledky Spoločnosť Adecco určuje ciele a plány týkajúce sa pracovného zaradenia a zamestnávania ľudí s postihnutím. V roku 2004 umožnila prístup k práci 9578 postihnutým osobám v Európe, čo predstavuje 3-percentný ročný nárast, pričom spoločnosť sa podarilo prekročiť cieľ, ktorý sa stanovila. Táto iniciatíva viedla k zmene organizačnej kultúry v pôvodne nepriateľskom prostredí prostredníctvom demystifikácie zdravotných postihnutí na pracovisku. Program profituje z podpory zo strany zamestnancov a dočasných zamestnancov, postihnutých i zdravých, a zvyšuje spokojnosť medzi zamestnancami a zákazníkmi. Odhodlanosť spoločnosti Adecco podieľať sa na inklúzii postihnutých osôb bola kľúčovým faktorom pri získaní zákaziek od niektorých klientov.		<i>Postihnutie nie je prekážkou šikovnosti.</i> Jerome Caille, CEO Adecco



Názov spoločnosti	Počet zamestnancov	Website
AIR PRODUCTS	5 500 (Európa) + 20 000 (celosvetovo)	www.airproducts.com
Štát	Obrat: €1.8 miliárd (Európa)	Hlavná oblasť podnikania
Francúzsko/Európa		Priemyselné plyny, chemikálie a zariadenia a poskytovanie služieb
Názov iniciatívy	Zhodnocovanie rozmanitosti	

Spoločnosť Air Products bola založená pred 60 rokmi a svoje služby poskytuje zákazníkom z oblasti technológií, energetiky, zdravotníctva a priemyslu na celom svete. Jej úspech bol však komplikovaný určitými postojmi predpojatosti, ktoré vyvolávali pocit exklúzie a viedli k nízkej angažovanosti niektorých hodnotných pracovníkov, až kým spoločnosť v roku 2001 nespustila svoj program zameraný na školenia a zvyšovanie povedomia o rozmanitosti pod názvom „Zhodnocovania rozmanitosti“.

Program pomohol skvalitniť rozvoj zamestnancov a prispel k zvýšeniu kvalifikácie a výkonnosti pracovnej sily. Súčasťou iniciatívy sú školenia zamerané na zvyšovanie povedomia, doplnené plagátmi, ktorých cieľom je posilniť vzdelávanie prostredníctvom workshopov na podporu rozmanitosti a „rozhovormi pri kávičke“, ktorých účelom je objasniť celkové ciele iniciatívy a jej implementácie. Správy zamerané na rozmanitosť sú pravidelné uverejňované v zamestnaneckých časopisoch a na podnikovej intranetovej sieti. Vodcovské tímy v každej z hlavných oblastí podnikania a v každom regióne sú hnacím motorom zmeny smerom k prostrediu, v ktorom sa môže každý v plnej miere uplatniť, a kde sa každý cíti hodnotný a angažovaný. Vznikli zamestnanecké zoskupenie ako napr. združenie homosexuálnych zamestnancov Gay and Lesbian Empowered Employees (GLEE), Ethnically Diverse Employees (EDEN) – skupina zamestnancov s rozličným etnickým pôvodom a spolok ázijsko - amerických zamestnancov All Asian Americans at Air Products.

Lepšia osveta viedla k transformácii organizácie a k vytvoreniu pracovného prostredia, ktoré motivuje k zakladaniu množstva miestnych iniciatív, ktoré sa zvyčajne zaoberajú komunikáciou, inklúziou, budovaním dôvery, zlepšovaním tímovej práce a zvyšovaním kultúrneho povedomia. Tieto výsledky sa podarilo dosiahnuť vďaka unikátnym tréningovým metódam, ktoré boli vytvorené na mieru konkrétnej krajiny, aby zohľadnili miestne sociálne a kultúrne súvislosti. Školení sa už zúčastnilo viac ako 5300 zamestnancov z celej Európy.

Výsledky

Napríklad vo Francúzsku sa novovytvorenému logistickému tímu, ktorý využil koncept integrácia, akceptácia a vzájomného vzdelávania, podarilo dosiahnuť zlepšenie produktivity vo hodnote €600 000 (viac ako cieľ stanovený vo výške €450 000). Aktivity zamerané na získanie moslimských zamestnancov a splnenie ich špecifických potrieb na pracovisku Maurepas Depot prispeli k zlepšeniu pozície spoločnosti v očiach miestnej komunity. Zamestnanci v Španielsku vybudovali úspešnú internetovú stránku a vytvorili informačné letáky zamerané na rozmanitosť, zaviedli mentorský program a školenia pre manažérov, zapojili sa do seba hodnotiacich aktivít a získavania zamestnancov z miestnej komunity. Z celkového hľadiska mala iniciatíva pozitívny vplyv na pracovné prostredie, viedla k zmene štýlu riadenia a podporila inovatívnosť zamestnancov v Európe.

Konkrétne oblasti

Školenia v problematike rozmanitosti vo všetkých oblastiach

Dotknutý štát/štáty:

Európa

Začiatok:

2001 a pokračuje

Osobitné úspechy:

- Viac ako 5300 zamestnancov sa zúčastnilo školení o rozmanitosti vo mnohých európskych prevádzkach spoločnosti

- Aktivne, zamestnancami motivované mentorské programy a siete

Budem teda podporovať toleranciu, porozumenie, úctu, dôstojnosť a otvorené pracovné prostredie. Tieto hodnoty sú nevyhnutnou súčasťou modernej, vysokovýkonnej spoločnosti a základným predpokladom pre udržanie a rozvoj talentovaných ľudí.

Bernard Guerini, prezident, Air Products Europe



Názov spoločnosti	Počet zamestnancov	Website
Dublin Bus	3432	www.dublinbus.ie
Štát	Obrat: €177.5 milióna	Hlavná oblasť podnikania
Francúzsko/Európa		Verejná doprava
Názov iniciatívy	Program na podporu rovnosti a rozmanitosti	
Dublin Bus zamestnáva ľudí z viac ako 50 rozličných štátov a výborné renomé ako štátom financovaná spoločnosť, ktorá proaktívne presadzuje myšlienky rozmanitosti a rovnosti a multikultúrne pracovné prostredie. Spoločnosť sa začala vážne zaoberať problematikou rozmanitosti a inklúzie v roku 2001, keď uskutočnila prieskum zameraný na otázky rovnosti s cieľom zistiť a analyzovať svoju pozíciu. Výsledky prieskumu urýchlili prijatie strategického opatrenia v roku 2003 vo forme akčného plánu na podporu rovnosti a rozmanitosti. Priority, ciele a opatrenia akčného plánu sú zamerané na dôstojnosť a úctu na pracovisku a pri náboře zamestnancov, na etnickú rozmanitosť, ľudí so zdravotným postihnutím, vzdelávanie a participáciu, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom ako aj na marketing a reklamu. V praxi plán viedol k zavedeniu konkrétnych vnútropodnikových politík (napr. politika na podporu rovnosti a rozmanitosti, Dôstojnosť & úcta, politika multikultúrneho pracovného prostredia). Pracovné skupiny zložené z manažérov, zamestnancov a odborárov aktívne pracujú na mnohých aspektoch podpory rozmanitosti. Jednou z nich je Multikultúrna pracovná skupina zamestnancov a vodičov autobusov s rozličným pôvodom a s rozličných etnických skupín. Táto skupina iniciovala projekty na zvýšenie povedomia a podporu multikultúrneho pracovného prostredia dovnútra (napr. politika zameraná na multikultúrne pracovisko, školenia pre školiteľov pre vybraných zamestnancov na poskytovanie multikultúrnych školení počas otváracích kurzov) a vonvon (napr. každoročný galský futbalový zápas všetkých národov). Okrem toho vytvorený panel „Rovnosti a rozmanitosti“ zložený zo 40 vyškolených zamestnancov s rozličným postavením a z rozličných lokalít, ktorí fungujú ako zdroj informácií a pomoci pre pracovné skupiny a ako advokáti rozmanitosti na pracovisku, komunikujú ciele programu na presadzovanie rozmanitosti ostatným zamestnancom a vodičom na rozličných pracovných lokalitách. Výsledky Iniciatíva významnou mierou posilnila pozitívny imidž spoločnosti v očiach verejnosti a viedla k zlepšeniu manažérskych schopností svojich zamestnancov a procesov riadenia ľudských zdrojov. Úspechy programu sú od roku 2001 pravidelne prezentované v írskych médiách. Írsky úrad pre rovnosť zaradil spoločnosť Dublin Bus medzi spoločnosti Best Practice za jej multikultúrne pracovné prostredie. Zamestnanci spoločnosti sú vysoko spokojní a odporúčajú Dubliner Bus ako výborného zamestnávateľa, čo sa odrazilo vo zvýšenom počte pracovných žiadostí od príslušníkov etnických skupín, starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím.		
Konkrétna oblasť Etnický pôvod Dotknutý štát/štáty: Írsko Začiatok: 2001 a pokračuje Osobitné úspechy: - Vysoká spokojnosť zamestnancov - Úspech programu prezentovaný v médiách - Úrad pre rovnosť mu udelil ocenenie spoločnosť Best Practice - Zvýšený počet uchádzačov z etnických menšín, starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím <i>Sme presvedčení, že princípy rovnosti a inklúzie zvyšujú výkonnosť našich zamestnancov a naplňajú ich, umožňujú nám plniť meniace sa potreby našich zákazníkov a spájajú nás s celou komunitou, ktorej slúžime.</i> Joe Meagher, výkonný riaditeľ, Dublin Bus		

 Deutsche Bank		
Názov spoločnosti	Počet zamestnancov	Website
DEUTSCHE BANK	65 400 (celosvetovo), 27 000 (Nemecko)	www.db.com
Štát		Hlavná oblasť podnikania
Francúzsko/Európa	Obrat: €21.9 miliárd (celosvetovo)	Finančné služby
Názov iniciatívy		Globálne diverzite v Deutsche bank – cielený skupinový marketing zameraný na spoločenské menšiny
Deutsche Bank sa usiluje rozvíjať inkluzívne pracovné prostredia, v ktorom môžu všetci zamestnanci plne realizovať svoj potenciál. Na tento účel banka založila v roku 1999 globálny tím na presadzovanie rozmanitosti, ktorý poskytuje podporu rozličným iniciatívam ako napr. vyhľadávanie a rozvoj talentov, zamestnanecké siete a vzdelávanie v problematike rozmanitosti. Pôvodne však tieto snahy zaznamenali odmeranú odozvu zo strany obchodných manažérov. Až keď tím začal spájať rozmanitosť s podnikaním, manažéri sa stali prístupnejší diskusii. V súčasnosti vyšší manažéri každej obchodnej divízie Deutsche Bank pôsobia ako obhajcovia rozmanitosti. Pre manažérov sa organizuje tematické workshopy a požaduje sa od nich, aby si stanovili svoje vlastné osobné ciele v oblasti rozmanitosti. Členovia tímu pre podporu rozmanitosti dnes pracujú ako obchodní konzultanti jednotlivých obchodných divízií a pomáhajú im analyzovať údaje, pripravovať projekty a monitorovať ich dopad. Jedným z projektov, ktoré Deutsche Bank realizuje na úrovni svojich retailových pobočiek v Nemecku, je kampaň zameraná na potenciálnych klientov z homosexuálnej komunity, ktorá má za cieľ zvýšiť podiel na trhu tým, že banka sa vymedzí ako tolerantný a empatický poskytovateľ finančných služieb. Projekt bol spustený koncom roka 2003 v Berlíne, keď Deutsche Bank začala uverejňovať svoje inzeráty v časopise pre gayov a lesbičky. Inzeráty uvádzali mená kontaktných osôb, čím banka získala nie len príležitosť predat' svoje produkty, ale aj otestovať reakcie jednotlivcov na reklamnú kampaň. Vo vnútri banky existuje pomerne veľká komunita gayov a lesbičiek v jej pobočkách v Nemecku, UK a USA a je dokázateľné, že táto špecifická marketingová kampaň by bez ich vplyvu nebola navrhnutá. Smerom navonok Deutsche Bank podporuje skupiny, ktoré obhajujú práva gayov a lesbičiek a pochody homosexuálov, ktoré sa pod názvom Christopher Street Day každoročne konajú v nemeckých mestách. Jej aktivity v oblasti presadzovania rozmanitosti boli v roku 2002 odmenené cenou Maxa-Spohra, ktorú udeľuje Völklinger Kreis (Federácia homosexuálnych manažérov).		Konkrétna oblasť Sexuálna orientácia Dotknutý štát/štáty: Nemecko, Taliansko, Španielsko, UK Začiatok: 1999 Osobitné úspechy: - Zamestnanecké siete zvyšujú povedomie o rozmanitosti - Marketingové kampane zamerané na gayov a lesbičky generujú desaťnásobnú návratnosť investícií - Víťaz ceny Maxa-Spohra v roku 2002 <i>Rozmanitosť je kľúčová pre náš obchodný rast. Za našim úspechom stojí naša schopnosť využívať a riadiť našu rozmanitosť, aby sme našim klientom prinášali výnimočné riešenia.</i> Dr. Joseph Ackermann, predseda výkonného výboru skupiny, Deutsche Bank
Výsledky		
Deutsche Bank má úspech so svojimi marketingovými aktivitami v Berlíne, podarilo sa jej získať nových klientov a zvýšiť tržby. Povzbudená kladnou odozvou sa banka rozhodla v roku 2004 spustiť podobnú kampaň zacielenú na homosexuálnu komunitu v Hamburgu. Projekty realizované v Berlíne a Hamburgu spolu dosiahli desaťnásobnú návratnosť prvotných investícií. Najnovšie sa tento projekt začal realizovať v Kolíne a Mníchove.		

Program PROGRESS

Táto publikácia je súčasťou projektu Rovnosť šancí sa oplatí (VS/2009/0418), podporovaného programom EÚ pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu (na roky 2007 – 2013), ktorý je spravovaný Generálnym riaditeľstvom Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti. Program bol zriadený na finančnú podporu pre implementáciu cieľov Európskej únie v oblastiach zamestnanosti a sociálnych záležitostí, ktoré boli predstavené v sociálnej agende a ktoré podporujú ciele lisabonskej stratégie v tejto oblasti.

Sedemročný program PROGRESS sa zameriava na všetkých zúčastnených, ktorí môžu pomôcť formovať vývoj vhodných a efektívnych opatrení vo sfére sociálnej legislatívy, legislatívy týkajúcej sa zamestnanosti a politík v EÚ, EZVO, kandidátskych krajinách EÚ a v krajinách, s ktorými boli otvorené vstupné rokovania do EÚ.

Cieľom schémy PROGRESS je posilniť podporu členských štátov zo strany EÚ v ich záväzkoch a snažení pri vytváraní nielen väčšieho počtu, ale aj lepších pracovných miest a pri vytváraní súdržnejšej spoločnosti.

Za týmto účelom PROGRESS napomôže plnenie týchto cieľov:

- poskytovanie analýz a poradenstva pri tvorbe politík v programových oblastiach PROGRESS-u
- monitorovanie implementácie legislatívy a politík EÚ v programových oblastiach PROGRESS-u
- propagovanie prenosu politík, vzdelávania a podpory medzi členskými štátmi vo vzťahu k cieľom a prioritám EÚ
- tlmočenie názorov medzi zainteresovanými skupinami a smerom k širokej verejnosti

Pre viac informácií navštívte: <http://ec.europa.eu/progress>

Osvedčené postupy v nediskriminácii a v presadzovaní diverzity v pracovnoprávných vzťahoch

Vydalo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Výkonná riaditeľka: JUDr. Anna Zachová

Počet strán: 88

Návrh obálky: Marián Podlesný

Technická úprava: Daniela Bieliková

Tlač: Jozef Pavlak – OPTIMA

Náklad: 600 výtlačkov

Väzba: V/2

Nepredajné

© Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010

ISBN 978 – 80 – 89016 – 50 – 1