

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



DOČASNÉ VYROVNÁVACIE OPATRENIA

BRATISLAVA

2013



20

1993 - 1994 / 2013 - 2014

Názov: Dočasné vyrovnávacie opatrenia

Autori: Mgr. Marian Mesároš, Mgr. Tomáš Földes, Bc. Soňa Bojkovská

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, v Bratislave 2013

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá autor.

Text neprešiel jazykovou úpravou.

© Slovenské národné stredisko pre ľudské práva a autori

Nepredajné

ISBN: 978 – 80 – 89016 – 73 – 0

OBSAH

Úvod (alebo pár nelichotivých slov s optimistickým dovetkom...)	5
1. Základná terminológia.....	9
1.1 Sociálne alebo ekonomické znevýhodnenie.....	9
1.2 Dočasnosť.....	9
1.3 Taxatívne vymedzenie adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení.....	10
1.4 Formy dočasných vyrovnávacích opatrení.....	10
1.5 Zásada rovnakého zaobchádzania / nediskriminácia.....	10
1.6 Rozdielne zaobchádzanie	12
1.7 Rozmanitosť a manažment rozmanitosti (Diversity Management)	14
2 Dočasné vyrovnávacie opatrenia v praxi	15
2.1 Náležitosti dočasne vyrovnávacích opatrení	15
2.2 Návrhy dočasných vyrovnávacích opatrení	19
2.2.1 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu	20
2.2.2 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia	24
2.2.3 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine.....	28
2.2.4 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu veku	32
2.3 Dosiachnutie čo najvyššej miery efektivity	35
2.4 Výhody prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení pre podnikateľov.....	36
2.5 Kvóty ako dočasné vyrovnávacie opatrenia.....	37
3. Ako na dočasné vyrovnávacie opatrenia?	39
4. Pár príkladov zo susedstva... ..	48
5. Štátna správa a DVO	60
Záver.....	77
Odporúčaná základná literatúra a on-line pramene:.....	79

Úvod (alebo pár nelichotivých slov s optimistickým dovetkom...)

Inštitút dočasných vyrovnávacích opatrení je v slovenských podmienkach relatívne neprebádaným a len sporadicky využívaným prostriedkom agendy nediskriminácie.

V pôvodnom vymedzení ustanovenia § 8 ods. 8 Antidiskriminačného zákona¹ neslávne známe „*osobitné vyrovnávacie opatrenia na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým pôvodom alebo etnickým pôvodom*“ boli viac predmetom odborných právnych diskusií ako praktickej aplikácie. Odborné právne diskusie boli napokon ukončené nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky PL. ÚS 8/04-202 z 18. októbra 2005 (s účinnosťou od 7. decembra 2005) ako protiústavné. Ústavný súd namietal zvýhodnenie osôb súvisiace s rasovým alebo etnickým pôvodom, absenciu určenia predmetu, obsahu a kritérií na prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení. Tiež chýbajúcu dočasnosť týchto opatrení, nakoľko ich permanentným uplatňovaním by mohlo dôjsť k prevrátenej diskriminácii iných skupín obyvateľstva bez toho, aby na to existoval Ústavou Slovenskej republiky akceptovateľný základ.

Pod aktuálnym názvom „dočasné vyrovnávacie opatrenia“ sa tento inštitút objavuje až v kľúčovej novelizácii Antidiskriminačného zákona vykonanej zákonom č. 85/2008 Z. z., účinnej od 1. apríla 2008. Tento krát v ustanovení § 8a, v súlade s Ústavou Slovenskej republiky a legislatívou Európskej únie, sa prijímanie vyrovnávacích opatrení s ambíciou zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi, prísne dočasného charakteru, zverilo do právomoci orgánov štátnej správy (rozumejme takmer výlučne ministerstvá). Po 1. apríli 2008 teda prakticky nič nebránilo tomu, aby nasledovala presne päťročná etapa. Päťročná etapa prijímania efektívnych, ale predsa len dočasných vyrovnávacích opatrení zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia. Opatrenia mali podporiť príslušníkov týchto znevýhodnených skupín v ich záujme o zamestnanie, vo vzdelávaní, v kultúre, v zdravotnej starostlivosti a v službách. Ich rovnosť v prístupe k zamestnaniu a vzdelávaniu sa mala presadzovať prostredníctvom prípravných programov, šírením informácií o týchto programoch a o možnostiach získať na ich základe pracovné miesto alebo vzdelávanie. Zákon zároveň demonštratívny výpočet (použitím slova „najmä“) foriem dočasných vyrovnávacích

¹ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v pôvodnom znení

opatrení pripúšťal aj iné opatrenia. Pripúšťal... mohol... mal... Budeme sa opakovať², keď skonštatujeme, že ani päťročnica renesancie dočasných vyrovnávacích opatrení v právnom poriadku Slovenskej republiky nestačila na plnohodnotné osvojenie si tohto významného právneho inštitútu rovnakého zaobchádzania. Zodpovedné subjekty (vo významnejšej miere snád' len Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky, Ministerstvo práce, sociálnych vecí, a rodiny Slovenskej republiky a Ministerstvo školstva Slovenskej republiky) si pomerne rýchlo vytvorili pri prijímaní dočasných vyrovnávacích opatrení „osvedčené“ a žiaľ dodnes reprízované postupy orientujúce sa buď na legislatívne, alebo na nelegislatívne opatrenia. Legislatívne opatrenia (zmeny zákonov, prípadne podzákonných noriem) pritom navyše vo viacerých prípadoch charakter dočasných vyrovnávacích opatrení napĺňali len čiastočne, najmä čo sa týka ich časovo obmedzeného trvania - dočasnosti. Nelegislatívne opatrenia sa najčastejšie vyskytli vo forme rôznych projektov, kampaní, dlhodobějších (aj viacročných) kampaní ako aj kratších aktivít a činností. Dotačné programy, terénna sociálna práca, prístup ku kultúre, práca s deťmi a mládežou... V záverečných implementačných správach za každou jednou z podporených a realizovaných aktivít sa konštatuje množstvo práce, elánu, nasadenia, chcenia... Rezorty, ktoré mali aj napriek neexistujúcej predošlej skúsenosti odvahu dočasné vyrovnávacie opatrenia prijať, boli schopné opatrenia zhodnotiť najmä po kvantitatívnej stránke – čo všetko sa urobilo. O kvalite, efektívite, dosiahnutí rovnosti príležitostí, prijatí adresátmi, ich postojom k aktivitám a pod., sa žiaľ nedozvedáme ani v jednom prípade takéhoto opatrenia. Nezadržateľná stagnácia a spomalenie širšieho a účinnejšieho rozvoja a využívania dočasných vyrovnávacích opatrení v praxi sa prejavila pomerne skoro a možno aj pod jej tlakom sa pripravovala ostatná novelizácia Antidiskriminačného zákona, ktorá napokon vstúpila do účinnosti 1. apríla 2013.

V snahe čo najefektívnejšieho presadzovania rovnosti príležitostí v praxi došlo ku konca roka 2012 k zásadnej novelizácii inštitútu dočasných vyrovnávacích opatrení. 5. februára 2013 bola schválená novela³ Antidiskriminačného zákona. Tá s účinnosťou od 1. apríla 2013 okrem iného upravuje inštitút dočasných vyrovnávacích opatrení (§ 8a Antidiskriminačného zákona). Podľa novej úpravy sa rozširuje možnosť ich prijatia pre všetky subjekty verejnej správy a iné právnické osoby. To znamená že prijímať sa budú

² Porovnaj Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania za rok 2012, str. 214-2015, dostupné online: http://www.snsfp.sk/CCMS/files/1Spr%C3%A1va_SNS%C4%BDP_za_rok_2012-FINAL-FINAL-FINAL.pdf

³ Zákon č. 32/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 8/2008 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

môcť/aktuálne môžu konečne aj na úrovni územnej samosprávy (obce, mestá, samosprávne kraje), súkromného sektoru (obchodných spoločností, ale aj neziskového sektoru). Po novom smie ísť len o dočasné vyrovnávacie opatrenia na odstránenie znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia (taxatívne vymedzenie). Vychádzajúc z dôvodovej správy schválenej novely, zákonodarca od zmien očakáva, že pomôžu prijať účinné opatrenia vo forme dočasných vyrovnávacích opatrení pre všetky subjekty verejnej i neverejnej sféry. Tieto špecifické opatrenia majú byť najúčinnějšíou formou na vyrovnávanie hlbokých nerovností, ktoré sú spravidla historicky zakorenené a vyžadujú si proaktívny a osobitný prístup. Cieľom prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení musí byť ambícia oprávneného subjektu zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia

- zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín,
- spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,
- smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.

Zmena právnej úpravy spôsobila zásadné rozšírenie oprávnených prijímateľov, zavádzajú sa noví adresáti (rasový, etnický, národnostný pôvod, pohlavie, rod), spresnenie demonštratívneho výpočtu (slovo „najmä“ ostáva). Na druhej strane je tu fakultatívny charakter ich prijímania, nulová domáca prax a nízky počet dobrých príkladov zo zahraničia, žiadna podpora - motivačné opatrenia, metodiky, dostupné informácie pre nových oprávnených prijímateľov. To je predbežná bilancia aktuálnej úpravy dočasných vyrovnávacích opatrení v septembri 2013, 5 mesiacov od účinnosti ostatnej novely Antidiskriminačného zákona. Rozšírenie je želaným riešením, ktoré však len vytvára zákonné podmienky. Rovnako dôležitým faktorom na realizáciu dočasných vyrovnávacích opatrení je motivácia oprávnených subjektov. Domnievame sa, že bez motivujúcich aktivít bude ich prijímanie inými subjektmi ako ústrednými orgánmi štátnej správy len sporadické a je preto

dôležité intenzívne informovať všetky oprávnené subjekty o účele, prínose, výhodách dočasných vyrovnávacích opatrení, ale aj o povinnostiach, ktoré sú s ich realizáciou späté.

Predkladaná publikácia je jednou z aktivít Slovenského národného strediska pre ľudské práva, v rámci ktorých chceme vytvoriť a udržiavať kontaktný bod sústredených informácií a konzultačných služieb o problematike dočasných vyrovnávacích opatrení a jeho prostredníctvom budovať sieť prijímateľov týchto opatrení.

Čo sú vlastne dočasné vyrovnávacie opatrenia? Komu sú určené a akú majú mať formu a obsah? Aký prínos vyvolá ich prijatie? Plynú z ich prijatia nejaké povinnosti? V predkladanej publikácii sa pokúsime uspokojiť zvedavosť čitateľa či čitateľky a snád' aj trochu navnadiť a motivovať.

1. Základná terminológia

1.1 Sociálne alebo ekonomické znevýhodnenie

- predstavuje obmedzenie príležitostí mať rovnaký podiel na živote ako ostatní. Sociálne znevýhodnení sú ľudia, ktorí sa dostali do sociálnych kolíznych situácií bez vlastného pričinenia⁴. Sociálne znevýhodnenie, resp. obmedzenie participácie je minimalizovanie určitých príležitostí znevýhodnených osôb v súkromnej, kultúrnej alebo pracovnej oblasti, pričom participácia je zapájanie, účasť, angažovanosť (involvement) jednotlivca do životných situácií⁵. K sociálnemu znevýhodneniu dochádza v dôsledku nepriaznivých sociálnokultúrnych podmienok a jeho mieru ovplyvňuje nízky stupeň vzdelania (znevýhodnenej osoby, rodičov a rodinných príslušníkov), neúplná rodina, nízky príjem (znevýhodnenej osoby alebo člena rodiny), nízke profesijné postavenie vrátane nezamestnanosti (znevýhodnenej osoby alebo členov rodiny), nízka úroveň bývania, či menšinový pôvod⁶.

1.2 Dočasnosť

- obmedzené časové trvanie je esenciálnou vlastnosťou dočasných vyrovnávacích opatrení. Začiatok vzniku potreby na prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení je podmienený výskytom a identifikáciou nerovnakého zaobchádzania, ktorý eventuálne vedie k navrhnutiu a prijatiu dočasného vyrovnávacieho opatrenia. Ku skončeniu realizácie dočasného vyrovnávacieho opatrenia by malo byť prístupné vtedy, ak (aj jeho prispením) nepriaznivé dôsledky nerovnakého zaobchádzania, respektíve samotné nerovnané zaobchádzanie a jeho účinky už boli dostatočne kompenzované a pokiaľ možno zanikli. V konkrétnych prípadoch naplnením cieľa, ktorý bol prijatím dočasného vyrovnávacieho opatrenia definovaný a prijatý.

⁴ Strieženec, Štefan. 2001. Úvod do sociálnej práce. Trnava : Tripsoft, 2001, 2 vyd. 197 s. ISBN 80-968294-6-7, str. 61

⁵ Porovnaj: Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti, disability a zdravia. WHO, 2003

⁶ Průcha, Jan. Pedagogická encyklopedie. 1. Praha : Portál, 2009. 936 s. ISBN 978-80-7367-546-2

1.3 Taxatívne vymedzenie adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení

- smie ísť len o opatrenia na odstránenie znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia.

1.4 Formy dočasných vyrovnávacích opatrení

Dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia

- zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín,
- spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,
- smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.

1.5 Zásada rovnakého zaobchádzania / nediskriminácia

Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady, konkretizuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

Pojem **dodržovanie zásady rovnakého zaobchádzania** treba vnímať ako nadradený pojmu zákazu diskriminácie. Okrem samotného zákazu totiž spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Diskriminácia ako pojem v sebe nesie všeobecné označenie pre jednu zo siedmich

diskriminačných foriem upravených zákonom (priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu).

Ochranu pred diskrimináciou zabezpečuje Antidiskriminačný zákon v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. V tejto súvislosti

- ⇒ **sa v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi zakazuje diskriminácia osôb prakticky z akéhokoľvek dôvodu (§§ 5 a 6).** V kontexte odstraňovania znevýhodnení prostredníctvom dočasných vyrovnávacích opatrení a v súvislosti s diskriminačnými dôvodmi Antidiskriminačný zákon ďalej konkretizuje (§ 2a ods. 11), že za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie; za diskrimináciu z dôvodu rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu a podobne, za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.
- ⇒ **sa v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi stanovuje povinnosť každému dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania** v jednotlivých chránených oblastiach, pričom pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky. (§ 3)
- ⇒ **osobitne v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímajú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu;** to neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre

zamestnávateľa neprimerane náročné⁷. Odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať takéto opatrenia sa považuje za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia. (§ 7)

Citujúc ustanovenie § 4 ods. 1, písm. b), Antidiskriminačný zákon sa nevzťahuje na rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia alebo veku, ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov⁸ upravujúcich služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského a záchranného zboru; to neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu⁹.

1.6 Rozdielne zaobchádzanie

Rozdielne zaobchádzanie je prípustné, len ak je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná¹⁰.

O diskrimináciu nepôjde v prípade rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku, ak je toto objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Za prípustné zákon považuje najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania, či osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana. Podobne je prípustné rozdielne zaobchádzanie spočívajúce

⁷ Neprimeranú náročnosť upravuje § 7 ods. 2 a 3 Antidiskriminačného zákona

⁸ Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov. Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 253/2007 Z. z. Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov. Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov.

⁹ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

¹⁰ § 8 Antidiskriminačného zákona

v ustanovení podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní¹¹.

V systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré spočíva v ustanovení rôznych vekových hraníc na vznik nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dôchodkov, ktoré sú založené na kritériu veku. Zákon však zároveň nepripúšťa, aby súčasne mohlo dochádzať aj k diskriminácii z dôvodu pohlavia¹².

Objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, spočívajúce v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, je prípustné len ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti¹³. V tomto kontexte sa za diskrimináciu nepovažuje rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb, ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z rozdielnej miery rizika overiteľnej štatistickými alebo obdobnými údajmi a podmienky poisťovacích služieb sú primerané tomuto riziku.¹⁴

Za diskrimináciu zákon nepovažuje ani objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia, spočívajúce v ustanovení rozdielneho dôchodkového veku pre mužov a ženy, rozdielne zaobchádzanie, ktorého účelom je ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien, či poskytovanie tovarov a služieb výlučne alebo prednostne príslušníkom jedného pohlavia, ak sleduje legitímny cieľ a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné¹⁵. Náklady súvisiace s tehotenstvom a materstvom nesmú viesť k rozdielom vo výške poistného a výpočtu poistného plnenia¹⁶.

¹¹ § 8 ods. 3 Antidiskriminačného zákona

¹² §8 ods. 4 Antidiskriminačného zákona

¹³ §8 ods. 5 Antidiskriminačného zákona

¹⁴ §8 ods. 6 Antidiskriminačného zákona

¹⁵ §8 ods. 7 Antidiskriminačného zákona

¹⁶ §8 ods. 8 Antidiskriminačného zákona

1.7 Rozmanitosť a manažment rozmanitosti (Diversity Management)

Pojem „rozmanitosť“ najjednoduchšie vysvetlíme definíciou, ktorú použila spoločnosť PepsiCo, Inc. vo svojom „Celosvetovom etickom kódexe“¹⁷. Rozmanitosťou sú „*všetky jedinečné charakteristiky každého z nás: osobnosť, životný štýl, myšlienkové postupy, pracovné skúsenosti, etnický a rasový pôvod, farba pleti, náboženstvo, pohlavie, pohlavná identita, sexuálna orientácia, rodinný stav, vek, národnosť, zdravotné postihnutia, štatút veterána alebo iné rozdiely*“. Každá spoločnosť, ktorá vo svojich interných stratégiách presadzuje rozmanitosť by sa mala snažiť „*získať, rozvinúť a udržať pracovnú silu, ktorá je rovnako rozmanitá ako trhy...*“, kde takáto spoločnosť pôsobí „*a zaručiť inkluzívne pracovné prostredie, ktoré sa stotožní so silou našich rozdielov*“.

„Rozmanitosť“ teda znamená naučiť podniky využívať rozdiely na pracovnom trhu a medzi zákazníkmi s cieľom zlepšiť ich konkurencieschopnosť a lepšie čeliť zmenám. Manažment rozmanitosti sa zaoberá integráciou myšlienok a metód podpory rozmanitosti do každodenných riadiacich a vzdelávacích procesov spoločnosti a jej okolia. Je to aktívne a vedomé rozvíjanie strategického, komunikačného a manažérskeho procesu. Procesu orientovaného na budúcnosť a budovaného na hodnotách, pre prijímanie a využívanie určitých rozdielov a podobností ako potenciálu v rámci organizácie; procesu, ktorý vytvára pridanú hodnotu spoločnosti. Takýto proces nemôže existovať bez ukotvenia v morálnom a legislatívnom prostredí. Etika a zákony týkajúce sa antidiskriminácie nie sú len súčasťou prostredia spoločnosti, samotná identita spoločnosti musí odzrkadľovať naše tradície v oblasti ľudských práv. Uviesť rozmanitosť do každodennej praxe nie je vždy jednoduché. Nájsť tú najvhodnejšiu cestu, stratégiu, presvedčiť pracovný kolektív, a hlavne dlhodobo vydržať pri implementácii procesov, a nestratiť pritom efektívnosť stratégie si vyžaduje dostatok manažérskych skúseností a zručností a v neposlednom rade vnútorné presvedčenie o správnosti rozmanitosti.¹⁸

¹⁷ PepsiCo: Celosvetový etický kódex. PepsiCo, Inc. 2012. Dostupné na:

http://www.pepsico.com/Download/CodeOfConduct/Slovak_A4_SK.pdf, citované 25. 8. 2013

¹⁸ Porovnaj: http://www.synetz.de/gb/diversity_management_change_process.pdf a Kol. autoriek a autorov: Vzdelávacia príručka pre manažment rozmanitosti (Antidiscrimination and Diversity Training VT/2006/009). Európska komisia 2007. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=sk> [Cit. 25. augusta 2013].

2 Dočasné vyrovnávacie opatrenia v praxi

Ako si predstaviť dočasné vyrovnávacie opatrenia v praxi? Teda aký obsah, podobu a formu by mali mať?

2.1 Náležitosti dočasne vyrovnávacích opatrení

Odpoveď na túto otázku možno vyčítať jednak z platnej právnej úpravy dočasných vyrovnávacích opatrení a jednak z účelu, na ktorý slúžia a za akým by mali byť prijímané. Je dôležité, aby boli v súlade so zákonom a nezachádzali za hranicu, ktorá by sa už mohla považovať za protiprávnu diskrimináciu majority. Táto hranica sa často krát môže javiť ako tenká. Aby čo najlepšie mohli plniť svoj účel, je vhodné pred prijatím alebo návrhom určitého dočasného vyrovnávacieho opatrenia si vymedziť nasledujúce otázky, ktoré môžeme nazvať ako **náležitosti dočasne vyrovnávacích opatrení**:

- a) **subjekt – prijímateľ**
- b) **nežiaduci stav**
- c) **cieľová skupina - adresáti**
- d) **oblasť**
- e) **cieľ**
- f) **prostriedky**
- g) **system monitorovania**, vyhodnocovania a zverejňovania prijatého dočasného vyrovnávacieho opatrenia

Ďalšou vhodnou náležitosťou dočasne vyrovnávacích opatrení by mohlo byť stanovenie času, na ktorý sa prijímajú, nakoľko ich základným znakom je dočasnosť. Avšak vo väčšine prípadov pôjde o hlboko historicky zakorenené stereotypy, ktoré znevýhodňujú určité skupiny obyvateľstva oproti iným skupinám obyvateľstva, v dôsledku čoho časový predpoklad vykonávania dočasného vyrovnávacieho opatrenia na dosiahnutie stanoveného cieľa, ktorým je zníženie alebo odstránenie nerovnosti, je prakticky nemožný, preto zaradenie tejto náležitosti bude skôr výnimočné. Dočasnosť je zákonom vymedzená ako povinnosť orgánov oprávnených prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia ukončiť ich vykonávanie po

dosiahnutí stanoveného cieľa. Vhodnou súčasťou dočasného vyrovnávacieho opatrenia je aj zmienka o spôsobe jeho financovania.

2.1.1 Subjekt

Od 1. apríla 2013 subjektmi oprávnenými prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia sú orgány verejnej správy alebo iné právnické osoby, tzv. **prijímatelia dočasných vyrovnávacích opatrení**. Orgány verejnej správy sú orgány štátnej správy, orgány územnej samosprávy, ktorú tvoria obce a vyššie územné celky, ako aj orgány záujmovej samosprávy a verejnoprávne inštitúcie, ktoré sa podieľajú na plnení verejných úloh. Právnickými osobami v zmysle Občianskeho zákonníka sú združenia fyzických alebo právnických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Právnickými osobami sú aj všetky obchodné spoločnosti (verejná obchodná spoločnosť, komanditná spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzeným, akciová spoločnosť), ako aj družstvá. Každé dočasné vyrovnávacie opatrenie by malo obsahovať vymedzenie subjektu, ktorý dočasné vyrovnávacie opatrenie prijíma a taktiež subjektu, ktorý bude dočasné vyrovnávacie opatrenie realizovať, ak je tento subjekt odlišný od subjektu, ktorý dočasné vyrovnávacie opatrenie prijíma.

2.1.2 Nežiaduci stav

Na to, aby dočasné vyrovnávacie opatrenie bolo zákonné sa vyžaduje, aby existovala preukázateľná nerovnosť. Nerovnosť je nežiaduci stav, ktorý je dôvodom prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení, pričom účelom je odstránenie tohto nežiaduceho stavu. Preto pred výkonom dočasných vyrovnávacích opatrení je dôležité tento stav skúmať a poznať. Tento stav musí odôvodňovať potrebu prijatia dočasného vyrovnávacieho opatrenia.

2.1.3 Cieľová skupina

Po vymedzení problému, ktorý predstavuje nežiaduci stav, je potrebné určiť cieľovú skupinu. Dočasné vyrovnávacie opatrenie musí byť zamerané na určitú cieľovú skupinu,

ktorej sa nežiaduci stav týka. Dočasné vyrovnávacie opatrenia môžu byť zamerané na skupinu osôb, ktoré sú znevýhodnené z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia. V podmienkach Slovenskej republiky v rámci uvedených dôvodov by mali byť dočasné vyrovnávacie opatrenia zamerané na cieľové skupiny, ktorými sú rómska menšina, na podporu prekonávania ich socioekonomických znevýhodnení, na odstraňovanie pretrvávajúcej diskriminácie a predsudkov voči nim; ďalšou cieľovou skupinou by mohla byť maďarská, ako aj rusínska menšina; ženy, ktoré trpia znevýhodneniami zakorenenými historickým prerozdelením úloh medzi mužov a ženy, znevýhodnenia spojené s materstvom, ich nízka participácia na vysokých funkciách a na verejnom a politickom živote; mladí ľudia, ktorí z dôvodu svojho nízkeho veku nemajú rovnaké šance v pracovnej oblasti ako starší ľudia so skúsenosťami alebo naopak dočasné vyrovnávacie opatrenia môžu byť zamerané na prekonávanie znevýhodnení vyplývajúcich z vyššieho veku a v neposlednom rade zamerané na podporu zdravotne postihnutých.

2.1.4 Oblasť

Medzi zákonné podmienky okrem iného patrí aj oblasť, v ktorej zákon umožňuje prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia. Jedná sa o oblasti, v ktorých sa v zmysle antidiskriminačného zákona zakazuje diskriminácia, konkrétne oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a oblasť vzdelávania. Zákon umožňuje prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia iba v rámci týchto vymedzených oblastí. Preto je oblasť dôležitou náležitosťou dočasného vyrovnávacieho opatrenia, aby bolo prijatie v súlade so zákonom. Najvhodnejšia oblasť z hľadiska dodržania zákonných kritérií pre prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení sa javí oblasť pracovnoprávných a obdobných vzťahov a oblasť vzdelávania. Je to podmienené sú existenciou preukázateľnej nerovnosti, primeranosťou, nevyhnutnosťou, proporcionalitou atď., ako aj najvhodnejšia na dosiahnutie legitímnych cieľov. To však nevylučuje, aby dočasné vyrovnávacie opatrenia boli prijaté v iných oblastiach, v ktorých to umožňuje zákon, ak to bude vhodné, účelné a za splnenia ostatných zákonných kritérií. Oblasť poskytovania tovarov a služieb na prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení sa vidí vhodná najmä v súvislosti s kompenzáciou nevýhod, vyplývajúcich zo

zdravotného postihnutia, nakoľko túto oblasť možno označiť za jednu z rizikových z hľadiska diskriminácie tejto skupiny obyvateľov.

2.1.5 Cieľ

Základným cieľom dočasných vyrovnávacích opatrení je vždy zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi. Na dosiahnutie tohto cieľa je však potrebné určiť konkrétne ciele, ktoré sledujú vždy konkrétne dočasné vyrovnávacie opatrenia a ktoré vždy musia smerovať k dosiahnutiu rovnosti príležitostí v praxi. Konkretizovať cieľ jednotlivých dočasných vyrovnávacích opatrení je možné iba pri posudzovaní nežiaduceho stavu a cieľovej skupiny, ktorá je preukázateľne znevýhodnená - existuje u nej preukázateľná nerovnosť. Pričom táto skupina je znevýhodnená z dôvodu, ktorý predpokladá zákon. Konkrétny cieľ bude vždy závisieť od konkrétnej cieľovej skupiny. Každé dočasné vyrovnávacie opatrenie sa snaží o nápravu nežiaduceho stavu, v ktorom je jedna alebo viacero skupín obyvateľov z určitých dôvodov znevýhodnená a malo by smerovať k určitému ideálnemu stavu v spoločnosti. Preto je dôležité si pred výkonom konkrétneho dočasného vyrovnávacieho opatrenia presne stanoviť aký konkrétny stav sa chce konkrétnym dočasným vyrovnávacím opatrením docieľiť. Samozrejme cieľ vždy musí smerovať k odstráneniu, zníženiu alebo kompenzácii znevýhodnení a zabezpečovať rovnosť príležitostí v praxi. Stanovený cieľ ohraničuje aj časovú pôsobnosť dočasného vyrovnávacieho opatrenia, nakoľko po dosiahnutí stanoveného cieľa nie je možné zákonne vykonávať dočasné vyrovnávacie opatrenie. Ďalšie vykonávanie dočasného vyrovnávacieho opatrenia by sa stalo protiprávnym.

2.1.6 Prostriedky

Podstatu dočasného vyrovnávacieho opatrenia tvorí prostriedok, ktorým sa má dosiahnuť stanovený cieľ a náprava nežiaduceho stavu. Prostriedkami na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi, najmä v oblasti zamestnávania a vzdelávania môže byť napríklad poskytovanie kurzov, školení, doučovaní, štipendií, stáží, finančná pomoc, preferenčné zaobchádzanie atď. Prostriedok je „hybným motorom“ v procese znižovania a odstraňovania znevýhodnení a nerovností, preto je potrebné jeho dôkladné vymedzenie.

2.1.7 Systém monitorovania

Zákon kladie povinnosť orgánom oprávneným prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania. Preto vhodnou náležitosťou dočasne vyrovnávacieho opatrenia je určenie akým spôsobom bude toto monitorovanie, vyhodnocovanie a zverejňovanie dočasného vyrovnávacieho opatrenia prebiehať. Zákon kladie povinnosť oprávneným orgánom aj podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva o týchto skutočnostiach.

2.2 Návrhy dočasných vyrovnávacích opatrení

Jednotlivé náležitosti dočasne vyrovnávacích opatrení si demonštrujeme na konkrétnych návrhoch dočasne vyrovnávacích opatrení, pričom sa špeciálne zameriame vždy na konkrétnu skupinu adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení. Tento spôsob sme si zvolili vzhľadom na individuálne, špeciálne problémy a potreby každej skupiny adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení, pričom jednotlivé skupiny adresátov spájajú ľudí, ktorí sú v spoločnosti diskriminovaní, znevýhodnení z príbuzných dôvodov, ktoré taxatívnym spôsobom vymedzuje zákon.¹⁹ Na tieto účely rozdeľujeme **adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení** do nasledovných štyroch skupín:

- osoby znevýhodnené v dôsledku svojho pohlavia alebo rodu
- osoby znevýhodnené z dôvodu zdravotného postihnutia
- osoby znevýhodnené z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine
- osoby znevýhodnené z dôvodu veku.

¹⁹ § 8a ods. 1 Antidiskriminačného zákona

2.2.1 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu

V dnešnej spoločnosti možno stále badať hlboké historické zakorenenie v prerozdelení úloh medzi mužmi a ženami, pričom muž sa tradične berie ako hlava rodiny, ktorý sa má postarať o finančné zabezpečenie rodiny a žena sa v zmysle tradície má starať o deti a domácnosť. Takéto priam archaické ponímanie rodiny už dávno nezodpovedá realite, nakoľko ženy participujú na zabezpečení rodiny, ako aj muži sa pričínajú vo väčšej miere v starostlivosti o domácnosť a deti. Napriek tomu tento stereotyp stále nie je prekonaný a zapríčiňuje značné nevýhody pre ženy v pracovnej oblasti, ktoré v dôsledku toho často stoja pred voľbou „kariéra“ alebo „rodina“. Je záujmom celej spoločnosti, aby sa rozvíjala, podporovala a chránila fungujúca rodina a taktiež, aby bola zabezpečená riadna starostlivosť a výchova o deti. Preto želaným stavom nie je, aby žena bola nútená sa vzdať rodiny, ak sa chce rovnocenne realizovať v pracovnej oblasti. Preto je záujmom celej spoločnosti, aby sa žene poskytla pomoc a podpora, aby nemusela stáť pred takouto voľbou, ale aby jej bolo umožnené kariéru a rodinu, najmä starostlivosť o deti, zosúladiť takým spôsobom, aby mohla rovnocenne súperiť na trhu práce s mužom. Zamestnávateľia sa zvyknú pozeráť na ženy zo „strachom“ častých prekážok v práci, z dôvodu starostlivosti o deti, o domácnosť a taktiež s predsudkom, že nedokážu venovať toľko času, energie a nasadenia pracovným povinnostiam, nakoľko svoj čas a energiu musia venovať aj deťom, aj domácnosti.

Paradoxne pri tradičnom prerozdelení úloh v rodine môže dochádzať aj k znevýhodneniu mužov. Muž, ktorý je tiež rodičom dieťaťa a má záujem o starostlivosť a výchovu o svoje dieťa, môže v niektorých prípadoch byť znevýhodnený na úkor stereotypu, že o deti sa má starať matka.

V tomto smere má záujem na zmene tradičného pohľadu na prerozdelenie úloh medzi muža a ženu tak spoločnosť, ktorá má nepochybne záujem na fungujúcej rodine, tak muž, ktorý sa chce rovnocenne starať o svoje deti ako žena, ako aj žena, ktorá chce participovať na spoločnosti aj v iných sférach ako je rodina. Preto ideálnym stavom by bolo, ak by sa spoločnosť na rodinu pozerala ako na celok, ako na muža a ženu, ktorý sa spoločne starajú a rozvíjajú svoju rodinu, tak v rámci zabezpečenia rodiny, ako aj v starostlivosti o spoločné deti a domácnosť. Presadenie tohto pohľadu na starostlivosť o rodinu je dlhodobým procesom uplatňovania si svojich práv a pôsobenia na spoločnosť a na zmýšľanie ľudí. Stereotypné prerozdelenie úloh medzi mužov a ženy sa prejavuje aj v tom, že niektoré pracovné oblasti sú tzv. „prefeminizované“, pracujú v nich vo veľkej väčšine ženy a naopak v niektorých

pracovných oblastiach sú ženy zastúpené vo veľmi malej miere. Pričom povolania, typicky ženské“ sú spravidla odmeňované nižšími mzdami alebo platmi ako povolania, v ktorých sa obvykle pohybujú muži. Ďalším prejavom diskriminácie žien na trhu práce je ich nižšie odmeňovanie v porovnaní s mužmi pri výkone rovnakej alebo obdobnej práce.

Návrh dočasného vyrovnávacieho opatrenia na znižovanie nerovností medzi mužmi a ženami

Subjekt

Subjektom, ktorý by mal prijímať navrhované dočasné vyrovnávacie opatrenie sú v prvom rade vysoké školy, ale obdobné dočasné vyrovnávacie opatrenia by mohli prijímať aj stredné školy, pričom účelné by bolo prijímať navrhované dočasné vyrovnávacie opatrenia aj zo strany zamestnávateľov.

Nežiaduci stav

Čerpanie materskej respektíve rodičovskej dovolenky predstavuje v pracovnej oblasti značnú nevýhodu, pretože predstavuje stagnáciu v kariére pre subjekt čerpajúci túto dovolenku, pričom subjekt nečerpajúci túto dovolenku sa dostáva z tohto dôvodu do výhodnejšieho postavenia, nakoľko má aj v tomto období priestor na realizáciu, získavanie nových skúseností, praxe a má priestor na posun v pracovnej oblasti, napr. na povýšenie a zároveň nemusí riešiť voľbu „rodina“ alebo „kariéra“, pretože, s použitím predsudku, sa o jeho deti stará partnerka. Pričom táto partnerka je počas tejto starostlivosti, „mimo“ pracovnej sféry, „mimo“ svojho odboru, pričom nestíha sledovať vývoj vo svojej profesii, čím sa dostáva po skončení rodičovskej dovolenky do ďalšej nevýhody. Už samotné označenie materskej alebo rodičovskej dovolenky je nevhodné, nakoľko účelom dovolenky v zmysle pracovného práva je oddych, regenerácia a čerpanie nových síl do ďalšej pracovnej činnosti. Pričom účelom materskej aj rodičovskej dovolenky je starostlivosť a výchova o maloleté deti, čo je činnosť spoločensky rovnako dôležitá a porovnateľne náročná ako pracovná činnosť. S oddychom či regeneráciou nemá nič spoločné, nehovoriac už o výrazne odlišnom finančnom zabezpečení „dovolenkujúcich“.

Cieľová skupina

Cieľovou skupinou navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia sú ženy, ktoré sú znevýhodnené v dôsledku svojho pohlavia a rodového prerozdelenia úloh medzi ženy

a mužov, kedy v dôsledku starostlivosti o deti v rámci čerpania materskej resp. rodičovskej dovolenky sú v nevýhode na trhu práce oproti mužom. Ďalšou cieľovou skupinou sú muži, ktorí môžu byť obeťami diskriminácie v rámci rodového prerozdelenia úloh a z dôvodu svojho pohlavia v súvislosti so starostlivosťou o deti. Aj muži majú právo využiť rodičovskú dovolenku v zmysle platných právnych predpisov a bolo by nesprávne im uprieť možnosť kompenzácie nevýhod, ktoré sú s čerpaním rodičovskej dovolenky spojené.

Oblasť

Vzdelávanie, pracovnoprávne alebo obdobné právne vzťahy

Cieľ

Cieľom navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia je kompenzácia nevýhod na trhu práce, vyplývajúcich zo starostlivosti o deti v rámci čerpania materskej resp. rodičovskej dovolenky. Pričom kompenzácia týchto nevýhod sa nebude týkať iba žien, ale aj mužov, pretože vylúčením mužov by dochádzalo k rozporu s predchádzajúcou ideou, ale taktiež k prekročeniu miery, ktorá ešte nie je diskriminačná pre pôvodne zvýhodnenú skupinu. Aj keď je jasné, že čo do počtu sa bude týkať predovšetkým žien a zmiernenia ich nevýhod v súvislosti so starostlivosťou o deti. Zmiernením vyplývajúcich z vyššie uvedeného sa zabezpečí posilnenie rovností príležitostí v praxi.

Prostriedky

Na dosiahnutie sledovaného cieľa sa použije dočasné vyrovnávacie opatrenie, ktoré bude spočívať v organizovaní kurzov a školení vysokými školami, prípadne strednými školami alebo zamestnávateľmi, ktoré budú určené matkám alebo otcov v rámci čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, alebo bezprostredne po ukončení materskej resp. rodičovskej dovolenky. Školy budú ponúkať tieto kurzy a školenia bezplatne, budú sa týkať odborov, ktoré sa na danej škole vyučujú. Kurzy a školenia budú vyučované pedagógmi pôsobiacimi na danej škole a budú zamerané najmä na aktuálny vývoj a zmeny v danej oblasti. Podrobnejšiu organizáciu si určí škola v závislosti od zaužívaného systému výučby na danej škole. Dočasné vyrovnávacie opatrenie by mohlo spočívať aj vo finančných úľavách na poplatkoch za účasť pre matky a otcov na materskej/rodičovskej dovolenke na kurzoch alebo školeniach organizovaných školami.

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia si určí škola tak, aby mohla vyhodnocovať opodstatnenosť ich ďalšieho trvania.

Uvedené predstavuje návrh na zníženie a kompenzáciu nerovností medzi mužmi a ženami a odstraňovanie nežiaduceho stavu popisovaného vyššie. Na postupné odstraňovanie nerovností je potrebné prijímať **aj iné druhy** dočasne vyrovnávacích opatrení, ako aj využívanie iných prostriedkov v boji proti nerovnostiam a diskriminácii. Ďalšími vhodnými dočasne vyrovnávacími opatreniami, účinne odstraňujúcimi znevýhodnenia medzi mužmi a ženami, by mohli byť:

- poskytovanie ženám, starajúcim sa o deti, výhodu flexibilného pracovného času,
- možnosť pracovať z domu,
- opatrovateľské služby pre pracujúce matky a pracujúcich otcov,
- umožnenie vykonávania určitých prác doma počas materskej/rodičovskej dovolenky.

V súvislosti s touto problematikou je dôležité spomenúť aj nerovnomerné zastúpenie mužov a žien na vyšších a riadiacich funkciách, verejných úradoch, verejných funkciách a zúčastňovaní sa na tvorbe a uskutočňovaní štátnej politiky. Za účelom odstránenia nerovností medzi mužmi a ženami bol na medzinárodnej úrovni prijatý Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), ktorého signatárom bola aj Československá republika, pričom Slovenská republika záväzky z tohto dohovoru po rozdelení republiky prevzala. Za účelom posúdenia pokroku, ktorý bol dosiahnutý pri plnení tohto Dohovoru, bol ustanovený Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (ďalej len „výbor“). Výbor konštatoval vo svojom záverečnom stanovisku z roku 2008, v ktorom posudzoval správy Slovenskej republiky o plnení záväzkov z dohovoru, znepokojenie nad zastúpením žien v politických a rozhodovacích orgánoch na Slovensku, pričom ako účinný prostriedok v boji proti diskriminácii žien označil aj dočasné vyrovnávacie opatrenia.²⁰ V spojitosti s odporúčaním výboru ohľadom politického a verejného života žien²¹, výbor uvádza niekoľko príkladov dočasných vyrovnávacích opatrení, ktoré možno prijať na podporu zastúpenia žien na

²⁰ Pozri: Záverečné stanovisko Výboru pre odstránenie diskriminácie žien: Slovenská republika, 2008, dostupné online:

[http://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_BA8BBEF14DEF01A8C1257648004C7579_SK/\\$File/Zaverecne_odporucania_Vyboru_pre_odstranenie_diskriminacie_zien_k_2_3_a_4_periodickej_sprave.rtf](http://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_BA8BBEF14DEF01A8C1257648004C7579_SK/$File/Zaverecne_odporucania_Vyboru_pre_odstranenie_diskriminacie_zien_k_2_3_a_4_periodickej_sprave.rtf)

²¹ General Recommendation No. 23, Political and public life, 13/01/97, ods. 15, dostupné online: http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/kokusai/humanrights_library/treaty/data/CEDAW_GC_23e.pdf

rozhodujúcich funkciách v rámci politického a verejného života. Ako príklady možných druhov dočasne vyrovnávacích opatrení uvádza:

- finančnú pomoc a ciele vzdelávacie a školiace programy pre kandidátky politických strán a ženy volené do verejných funkcií,
- finančné stimuly pre politické strany,
- kampane zamerané na rovnakú účasť mužov a žien,
- kvóty pre ženy pri vymenovaní do verejných funkcií, ktoré zohrávajú zásadnú úlohu v politickom a verejnom živote spoločnosti.

2.2.2 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia

Zdravotne postihnutí tvoria špecifickú skupinu v rámci adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení, ktorým právna úprava Slovenskej republiky poskytuje pomerne širokú škálu podpory ich integrácie do spoločnosti. Podľa Dohovoru OSN o právach zdravotne postihnutých sa medzi osoby so zdravotným postihnutím zaraďujú 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.

Zdravotné postihnutie by sme mohli ďalej definovať v zmysle slovenskej legislatívy podľa toho či sa na zdravotné postihnutie budeme pozerat' z hľadiska zníženej pracovnej schopnosti alebo z hľadiska miery funkčnej poruchy ako nedostatku telesných, zmyslových alebo duševných schopností. Vo všeobecnosti môžeme rozlišovať 5 druhov zdravotného postihnutia. 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.²² Na ochranu zdravotne postihnutých a na podporu ich zamestnávania existuje v rámci platnej právnej úpravy Slovenskej republiky niekoľko inštitútov. Zákon o službách zamestnanosti ukladá zamestnávateľom pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím tieto povinnosti:

- zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím,
- zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov – ak nezamestná určený povinný podiel, je povinný v zmysle zákona o službách zamestnanosti odvieť za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa odvod odvádza.

Zamestnanci so zdravotným postihnutím sú jednou zo skupín zamestnancov požívajúcich osobitnú ochranu, voči ktorým majú zamestnávateľia viaceré povinnosti a oprávnenia spočívajúce vo vytvorení podmienok umožňujúcich týmto zamestnancom zotrvať v pracovnom pomere. Pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko. Zákon o službách zamestnanosti zároveň podporuje zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím poskytovaním rôznych príspevkov, a to samotným občanom so zdravotným postihnutím alebo ich zamestnávateľom. Taktiež poisťné na zdravotné poistenie platia zdravotne postihnutí v porovnaní s ostatnými zamestnancami v polovičnej sume atď.

Napriek uvedeným inštitútom integrácia zdravotne postihnutých osôb nie je dostačujúca a tieto osoby naďalej čelia diskriminácii, opovrhnutiu, nepochopeniu zo strany

²² Hirčková, M. 2010. Riziká diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím. In: Osvedčené postupy v nediskriminácii, v presadzovaní rovnosti príležitostí a diverzity v pracovnoprávných vzťahoch. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010, ISBN 978 – 80 – 89016 – 50 – 1, s. 61

spoločnosti, podceňovaní, nedocenení, ľútosti, alebo naopak ľahostajnosti, odčleňovaní od ľudí bez zdravotného postihnutia a tým aj vyčleňovaní na okraj spoločnosti. Z tohto dôvodu by bolo vhodné dočasné vyrovnávacie opatrenia zamerať na podporu ich začleňovania a integráciu s osobami bez zdravotného postihnutia a podporu rešpektovania ich ľudskej dôstojnosti, rozhodovania o svojom živote a ich seberealizáciu ako rovnocenných a plnohodnotných ľudských bytostí.

Návrh dočasne vyrovnávacieho opatrenia na podporu rovnosti medzi zdravotne postihnutými osobami a osobami bez zdravotného postihnutia v oblasti poskytovania tovarov a služieb

Subjekt

Orgány verejnej správy, ako aj ostatné právnické osoby.

Nežiaduci stav

Osoby so zdravotným postihnutím sú zo strany spoločnosti znevýhodňovaní oproti osobám bez zdravotného postihnutia. Denne sú vystavovaní diskriminácii okrem iného v oblasti prístupu k tovarom a službám, nakoľko nie sú zohľadnené ich špecifické potreby, napr. bezbariérovosť v rámci priestorov, v ktorých sa tovary a služby poskytujú. Preto aj týmto spôsobom sa zdravotne postihnutým bráni byť plnohodnotnými členmi spoločnosti a žiť plnohodnotným životom a sú bez povšimnutia vyčleňovaní na okraj spoločnosti. Je v záujme celej spoločnosti, ako aj každého jednotlivca prejavovať porozumenie a pomoc osobám so zdravotným postihnutím, v súlade s etikou, ľudskosťou a morálkou spoločnosti, koncepciou ľudských práv a slobôd, rovnosti všetkých osôb, ľudí, občanov... Veď predsa zdravotné postihnutie môže skôr či neskôr stretnúť každého jedného z nás.

Cieľová skupina

Cieľovou skupinou sú ľudia so zdravotným postihnutím, najmä s telesným zdravotným postihnutím.

Oblasť

Poskytovanie tovarov a služieb.

Cieľ

Cieľom je kompenzácia znevýhodnení osôb so zdravotným postihnutím, ktoré im vyplývajú z ich postihnutia. Cieľom je ich integrácia do spoločnosti, poskytnutie im možnosti žiť plnohodnotný, rovnocenný život s osobami bez zdravotného postihnutia, odstraňovanie predsudkov, ľútosti, strachu zo strany spoločnosti voči týmto osobám, odstraňovanie diskriminácie a zabezpečovanie prístupu ku všetkým tovarom a službám.

Prostriedky

Vytváranie bezbariérového prístupu do priestorov a pohybu v priestoroch, kde sa poskytujú tovary a služby. Prostriedkom na dosiahnutie stanoveného cieľa by mohlo byť aj udeľovanie výnimky v zákaze vstupu so zvieratami pre zdravotne postihnutých, ktorým zvieratá slúžia ako kompenzačná pomôcka.

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia si určí prijímateľ dočasného vyrovnávacieho opatrenia tak, aby sa mohla vyhodnocovať opodstatnenosť ich ďalšieho trvania.

Ďalšími príkladmi prostriedkov dočasne vyrovnávacích opatrení v boji proti diskriminácii zdravotne postihnutých osôb by mohli byť

- preferenčné zaobchádzanie v oblasti zamestnávania
- flexibilný pracovný čas
- práca z domu
- kvalifikačné kurzy
- školenia
- štipendiá
- stáže
- kurzy posunkovej reči
- poskytovanie zdravotníckych (pracovných) pomôcok
- finančné úľavy

- poskytovanie určitých druhov tovarov a služieb prednostne zdravotne postihnutým (platby pri pokladniach, prednostná obsluha, zrýchlená dodávka motorového vozidla ako kompenzačnej pomôcky...).

2.2.3 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine

V rámci tejto skupiny adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení prichádza v podmienkach Slovenskej republiky do úvahy niekoľko cieľových skupín dočasných vyrovnávacích opatrení. Početnú menšinu v Slovenskej republike tvorí rómska menšina, ktorú tvorí podľa odhadov okolo 9 % obyvateľstva SR. Ďalšiu početnú menšinu tvorí maďarská menšina, ku ktorej sa prihlásilo pri sčítavaní obyvateľstva Slovenskej republiky v roku 2001 9,7 % obyvateľstva, k českej národnosti sa prihlásilo 0,8 % obyvateľstva, k rusínskej národnosti sa prihlásilo 0,4 % obyvateľstva, k ukrajinskej národnosti sa prihlásilo 0,2 % obyvateľstva a k ostatným národnostiam spolu (ruská, nemecká, poľská a iné) sa prihlásili 2 % obyvateľstva.²³ Pričom každú z týchto menšín možno vnímať ako samostatnú cieľovú skupinu dočasných vyrovnávacích opatrení, vzhľadom na znaky, ktoré členov menšiny navzájom spájajú (napr. jazyk) a zároveň ich odlišujú od iných menšín alebo národností alebo všetky menšiny možno brať ako jednu cieľovú skupinu dočasných vyrovnávacích opatrení zameraných napr. na rôznorodosť pracovného kolektívu.

Rómsku menšinu možno rozdeliť na tzv. integrovanú a neintegrovanú časť, pričom sa odhaduje, že integrovaná časť je rovnako veľká ako tá neintegrovaná. Problematika Rómov je v Slovenskej republike veľmi citlivá téma, preberaná často aj v médiách, preto je potrebné s dočasnými vyrovnávacími opatreniami narábať opatrne, tak aby nevzbudzovali v spoločnosti ešte väčšie napätie voči Rómom, ktoré v konečnom dôsledku by mohlo viesť k ich ešte väčšej diskriminácii. Pri prijímaní jednotlivých dočasných vyrovnávacích opatrení je potrebné podľa nášho názoru rozlišovať medzi cieľovou skupinou DVO, ktorou sú integrovaní Rómovia a cieľovou skupinou DVO, ktorou sú neintegrovaní Rómovia. Za integrovanú sa považuje tá časť rómskeho obyvateľstva, ktorá prebrala všetky alebo väčšinu zvykov majoritnej spoločnosti. Naopak, neintegrovaná časť rómskej populácie sa spôsobom

²³ Štatistický úrad SR, dostupné online:
http://portal.statistics.sk/files/Sekcie/sek_600/Demografia/SODB/Tabulky/tab11.pdf

života výrazne odlišuje od väčšinového obyvateľstva. Neintegrovaní Rómovia žijú väčšinou v segregovaných rómskych osadách a asi štvrtina neintegrovaných Rómov žije rozptýlene medzi majoritnou populáciou.²⁴ Dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktorých cieľovou skupinou budú neintegrovaní Rómovia by mali byť zamerané práve na ich integráciu a začleňovanie do spoločnosti, pričom táto problematika si vyžaduje intenzívnu pozornosť a spoluprácu štátnych orgánov, ako aj orgánov samosprávy. Dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktorých cieľovou skupinou budú integrovaní Rómovia by mali byť zamerané na podporu ich participácie vo verejnom živote, v politike, vo vzdelávaní v rámci stredných, vysokých škôl atď., aby sa im umožnili tzv. rovnaké „štartovacie čiary“ ako majoritnej spoločnosti. Integrovaní Rómovia často trpia „zlou povestou“ neintegrovaných Rómov, čo im v spoločnosti spôsobuje znevýhodnenie oproti majoritnej spoločnosti.

Príklady možných prostriedkov dočasných vyrovnávacích opatrení:

- poskytovanie doučovaní
- poskytovanie štipendií
- prihliadanie na etnicitu pri prijímacích konaniach na stredné, vysoké školy, pri prijímaní do zamestnania
- poskytovanie sťaží
- vyučovanie slovenského jazyka
- finančné úľavy na nákladoch súvisiacich so štúdiom
- podmienka prednostného zamestnania v súvislosti s verejným obstarávaním

Treba podotknúť, že určité dočasné vyrovnávacie opatrenia zamerané na cieľovú skupinu, ktorou sú Rómovia, boli už v rámci Slovenskej republiky prijaté vo forme legislatívnych alebo nelegislatívnych opatrení. Pričom by bolo účelné na túto tradíciu vhodne nadviazať.²⁵

²⁴ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, In: Zásada rovnakého zaobchádzania a jej ochrana- teória a prax vybraných európskych krajín a Slovenska (Komparatívna štúdia), Bratislava :2010.

²⁵ Bližšie pozri: Správa Slovenského národného strediska pre ľudské práva o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2012, str. 214-236, dostupné online: http://www.snslp.sk/CCMS/files/1Spr%C3%A1va_SNS%C4%BDP_za_rok_2012-FINAL-FINAL-FINAL.pdf

Návrh dočasného vyrovnávacieho opatrenia na podporu rovnosti rôznych národnostných skupín na Slovensku

Subjekt

Subjektom navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia sú orgány územnej samosprávy a iné právnické osoby v postavení poskytovateľov služieb.

Nežiaduci stav

Nežiaducim stavom je znevýhodnenie obyvateľov obce, žijúcich v rámci tzv. miestnej segregovanej osady, pri prístupe k službe mestskej, resp. medzimestskej hromadnej dopravy v dôsledku bydliska vzdialeného od zastávky hromadnej dopravy viac ako 500 m.

Osobitným nežiaducim stavom je zvýšená frekvencia neskorých príchodov, neospravedlnených hodín a absencií, evidovaná v jednotlivých školách u detí a mládeže, žijúcej v rámci tzv. miestnej segregovanej osady, obzvlášť v obdobiach nepriaznivého počasia. Často uvádzaným zdôvodnením týchto absencií je nedostatok financií na hromadnú dopravu a sťažený prístup k službe mestskej, resp. medzimestskej hromadnej dopravy v dôsledku bydliska vzdialeného od zastávky hromadnej dopravy viac ako 500 m.

Aktuálne sú v obci situované 2 zastávky hromadnej autobusovej dopravy – 1 v centre obce a druhá vo vzdialenosti do 50 m od miestnej základnej školy s materskou školou. V ranných hodinách a podobne v čase od 13:45 hod. do 15:00 hod. cez obec z oboch smerov prechádzajú 2 autobusové medzimestské linky (na zastávke v centre obce pristavujú ráno o 7:22 hod., resp. 7:28 hod. a na zastávke pri miestnej škole pristavujú poobede o 13:50 hod., resp. 14:45 hod.). Cez obec nevedie železničná dráha. Obidve linky prechádzajú po výjazde z obce okolo miestnej osady, ktorá sa nachádza v rámci katastrálneho územia obce, na opačnom konci obce od školy. Osada je obývaná prevažne občanmi rómskej národnosti. V osade je dlhodobo evidovaná viac ako 57 % miera nezamestnanosti, jej obyvatelia sa nachádzajú zväčša v dlhodobej hmotnej núdzi. Najbližší bod prechodu autobusových liniek k osade je 180 m, najbližšia zriadená zastávka v centre obce je vzdialená od osady takmer 2,5 km, zastávka pri škole je od osady vzdialená 4,2 km a najbližší začiatok obývanej zóny obce je od osady vzdialený 1,2 km. Cena cestovného lístku za prepravu medzi 2 existujúcimi zastávkami je do 6 rokov zadarmo a od 6 rokov do dosiahnutia dôchodkového veku 0,40 €. Minimálne mesačné náklady na 1 osobu pri spiatočnom lístku medzi 2 zastávkami sú pri 20 pracovných dňoch v mesiaci 16 €.

Cieľová skupina

Cieľovou skupinou sú obyvatelia obce/mesta, žijúci v rámci marginalizovaných segregovaných komunit (v tzv. segregovaných osadách), ktorí sú znevýhodnení pri prístupe k službe mestskej, resp. medzimestskej hromadnej dopravy v dôsledku bydliska vzdialeného od zastávky hromadnej dopravy viac ako 500 m.

Špecifickou cieľovou skupinou sú deti a mládež, navštevujúci materskú školu, základnú alebo strednú školu, žijúci v rámci marginalizovaných segregovaných komunit (v tzv. segregovaných osadách), ktorí z dôvodu ekonomického znevýhodnenia, ako aj sťaženého prístupu k službe mestskej, resp. medzimestskej hromadnej dopravy v dôsledku bydliska vzdialeného od zastávky hromadnej dopravy viac ako 500m majú sťažený prístup k vzdelávaniu.

Oblasť

Oblasť poskytovania tovarov a služieb v spojitosti so vzdelávaním.

Cieľ

Cieľom je kompenzácia znevýhodnení vyplývajúcich cieľovej skupine v dôsledku jej sociálneho znevýhodnenia a iného postavenia bližšie špecifikovaného vyššie.

Prostriedky

Prostriedkom je zriadenie obojsmernej zastávky hromadnej autobusovej dopravy vzdialenej od miestnej osady menej ako 500 m. Pôjde o zastávku pre všetky linky prechádzajúce obcou. V súvislosti s výstavbou zastávky bude súčasne vybudovaný bezpečný chodník spájajúci osadu a obec so zastávkou. Súčasťou opatrenia je vyrokovanie (obcou) takých podmienok s miestnymi poskytovateľmi služby hromadnej dopravy, aby bol zabezpečený nediskriminujúci prístup k službe všetkým obyvateľom obce.

V súvislosti so špecifickou cieľovou skupinou bude prijaté (vyrokované medzi obcou a poskytovateľmi služby hromadnej dopravy) opatrenie v podobe 80 % zľavy (kompenzovanej z prostriedkov obce) ceny cestovného pre deti a mládež navštevujúcich základnú alebo strednú školu, a pre 1 osobu sprevádzajúcu dieťa do 6 rokov veku navštevujúce materskú školu, žijúcich v rámci miestnej osady.

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia

System monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia si určí prijímateľ dočasného vyrovnávacieho opatrenia tak, aby sa mohla vyhodnocovať opodstatnenosť ich ďalšieho trvania (napr. priebežné sledovanie počtu a frekvencií vymeškaných neospravedlnených hodín v školách, navštevovaných deťmi a mládežou, žijúcou v rámci marginalizovaných segregovaných komunít, ktorí sú špecifickou cieľovou skupinou tohto dočasného vyrovnávacieho opatrenia).

2.2.4 Odstraňovanie diskriminácie z dôvodu veku

V tomto smere riziková skupinu tvoria jednak ľudia vyššieho veku a jednak mladí ľudia, najmä absolventi po dokončení prípravy na povolanie. S diskrimináciou z dôvodu veku sa najčastejšie môžeme stretnúť v oblasti prístupu k zamestnaniu, kde sa u uchádzačov o zamestnanie vyžaduje splnenie kritérií, ktoré sú pre istú vekovú kategóriu diskriminačné. Napríklad môže ísť o znevýhodnenie absolventov požadovaním praxe na pozície, ktorých výkon pracovných povinností to nevyžaduje alebo požadovaním neprimerane dlhej praxe. Pričom absolventi nie sú spôsobilí takéto podmienky splniť, nakoľko s prihliadnutím na ich vek to nie je objektívne možné. Ďalšou znevýhodnenou skupinou z dôvodu veku tvoria starší ľudia, ktorí sú často krát považovaní oproti mladým ľuďom za menej výkonných, pomalších, že sa ťažšie prispôbujú novým okolnostiam, ťažšie sa učia nové veci, neovládajú prácu s technickými prostriedkami, cudzie jazyky atď. Do popredia sa preto na trhu práce dostáva skupina ľudí, ktorá je v rozhraní medzi týmito dvoma znevýhodnenými skupinami, pričom požadovaný vek nemusí odrážať predstavy zamestnávateľa o odbornosti alebo schopnostiach uchádzača o zamestnanie.

Na podporu zamestnávania mladých ľudí, ktorí sú evidovaní Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny najmenej jeden mesiac, sa uplatňujú v podmienkach Slovenskej republiky ako dočasné vyrovnávacie opatrenia tzv. absolventské praxe. Ich právna úprava je obsiahnutá v zákone o službách zamestnanosti a ich účelom je podľa aktuálne platnej právnej úpravy získavanie odborných zručností a praktických skúseností absolventov škôl u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných odborov. Od 1. mája 2013 je účinná posledná novela tohto zákona, ktorá sa dotkla aj absolventských praxí. V súčasnosti počas vykonávania absolventskej praxe môže Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytnúť

absolventovi školy paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, čo znamená zníženie tohto príspevku, ktorý sa pred novelou rovnal sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu a jeho zmena z obligatórneho na fakultatívny. Taktiež sa zmenili niektoré podmienky na vykonávanie absolventskej praxe, napr. je možné absolventskú prax vykonávať len v príslušnom odbore vyštudovanom absolventom. Za absolventa školy sa na účely poskytovania príspevku na vykonávanie absolventskej praxe považuje občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie. Absolventská prax sa môže vykonávať na základe uzatvorenej dohody o absolventskej praxi medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a medzi absolventom školy. Uvedené zmeny reflektujú aj na skutočnosť, že podľa údajov ministerstva práce skončilo v minulom roku absolventskú prax viac ako 17-tisíc ľudí, z ktorých si našlo zamestnanie do dvanástich mesiacov po skončení praxe len niečo cez 6400 mladých a taktiež dôvodová správa k novele poníma o zneužívaní tohto inštitútu. Uvidíme čo prinesú zmeny právnej úpravy do aplikačnej praxe. V tomto smere by bolo vhodné prijímať určité opatrenia na podporu získavania praktických zručností a skúseností absolventov stredných a vysokých škôl priamo vysokou alebo strednou školou. V rámci takejto prípravy študentov do praxe by bolo účelné posilniť spoluprácu medzi školami a zamestnávateľmi pôsobiacimi v príslušných odboroch.

Návrh dočasného vyrovnávacieho opatrenia na podporu rovnosti ľudí rôzneho veku

Subjekt

Subjektom navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia sú orgány verejnej správy alebo iné právnické osoby v postavení zamestnávateľov.

Nežiaduci stav

Nežiaducim stavom je nerovnosť šancí ľudí stredného veku v porovnaní s mladými ľuďmi. Ľudia stredného veku sa v súčasnosti nachádzajú v situácii, kedy v priebehu ich života nastal prudký rozvoj v oblasti techniky, zmena režimu a s tým spojená súčasná tendencia zblížovania a integrácie medzi jednotlivými štátmi. Výučba dnešných škôl, počínajúc už materskými školami sa vo veľkej miere sústreďuje na výučbu cudzích jazykov a technických

predmetov, ktoré sú v dnešnej dobe potrebné pri výkone takmer každého zamestnania. Taktiež takmer v každom zamestnaní sa pri plnení pracovných povinností využívajú znalosti práce s počítačom a internetom. Ľudia stredného veku vyštudovaný v odboroch prírodných vied v dôsledku prudkého rozvoja zaostávajú za vedomosťami mladých ľudí, študovaných v obdobných odboroch. Uvedené skutočnosti predstavujú znevýhodnenie starších ľudí oproti mladším ľuďom na trhu práce, ktoré sa najviac prejavuje, ak takýto ľudia prídu z rozličných dôvodov o svoje doterajšie stále zamestnanie.

Cieľová skupina

Cieľovou skupinou sú ľudia okolo 45 rokov a viac, ktorí sú znevýhodnení na trhu práce v dôsledku svojho veku.

Oblasť

Oblasť pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov v spojitosti so vzdelávaním.

Cieľ

Cieľom je kompenzácia znevýhodnení vyplývajúcich cieľovej skupine v dôsledku jej veku bližšie špecifikovaných vyššie.

Prostriedky

Prostriedkom je organizovanie školení za účelom výučby cudzích jazykov, práce s počítačom, najpoužívanejšími počítačovými programami alebo inými potrebnými programami, internetom alebo za účelom rekvalifikácie ľudí stredného veku. Týmto spôsobom môžu získať znalosti a vedomosti, ktoré im pomôžu súperiť na trhu práce s mladšími ľuďmi pri prípadnej strate zamestnania a stávajú sa pre zamestnávateľa kvalitnejšou pracovnou silou.

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaná dočasného vyrovnávacieho opatrenia

Systém monitorovania, vyhodnocovania a zverejňovania navrhovaného dočasného vyrovnávacieho opatrenia si určí prijímateľ dočasného vyrovnávacieho opatrenia tak, aby sa mohla vyhodnocovať opodstatnenosť ich ďalšieho trvania.

2.3 Dosiahnutie čo najvyššej miery efektivity

Návrhy uvedené v tejto publikácii slúžia na priblíženie si dočasných vyrovnávacích opatrení, na ich lepšie pochopenie, predloženie možností ako by mohli vyzeráť a ktorým smerom by sa mohlo ich prijímanie uberať. Na to, aby prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení bolo čo najefektívnejšie, účelné a čo najviac smerovalo k dosiahnutiu legitímnych cieľov, s prihliadnutím vždy na konkrétnu skupinu ich adresátov, je potrebné podrobne skúmať a poznať nežiaduci stav. Takisto dočasné vyrovnávacie opatrenia nie sú jedinými prostriedkami, ktoré slúžia na odstraňovanie nerovností a v boji proti diskriminácii, preto je vhodné tieto prostriedky účelne kombinovať s dočasnými vyrovnávacími opatreniami a taktiež nadviazať na už doteraz využívané prostriedky v praxi. Vhodná sa javí aj úzka spolupráca s mimovládnyimi organizáciami, ktoré sa zameriavajú na predmetnú problematiku a občianskymi združeniami, ktoré združujú jednotlivé cieľové skupiny dočasne vyrovnávacích opatrení. Najefektívnejšie sa nám javí vytvoriť ucelené programy za spolupráce orgánov verejnej správy ako aj iných právnických osôb, v rámci ktorých by sa prijímali jednotlivé dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktoré by postupne trhali vrece predsudkov a stereotypov z každej strany, až kým by sa vrece neroztrhlo. Preto nestačí prijatie jedného dočasného vyrovnávacieho opatrenia jedným prijímateľom zameraného na jednu skupinu adresátov na dosiahnutie nediskriminačného prostredia. V tomto smere je potrebné dlhodobo a cielene pôsobiť na spoločnosť a búrať tieto predsudky a šablónovitosť, ktorá určitým skupinám obyvateľov bráni plnohodnotne žiť a uplatňovať si svoje zákonné práva a hájiť svoje oprávnené záujmy.

Podľa štúdie mapujúcej skúsenosti krajín na celom svete s dočasnými vyrovnávacími opatreniami v oblasti zamestnanosti, boli DVO úspešné za nasledujúcich predpokladov:

1. jasne zadaná možnosť prijímať dočasné osobitné opatrenia v domácej legislatívne;
2. koordinácia na národnej úrovni;
3. komplexné poňatie, ktoré obsahuje aj opatrenia smerujúce k zmene postojov na pracovisku a k hierarchii pri rozhodovacích procesoch;
4. jasne zadaná cieľová skupina;
5. príprava za účasti ženskej komunity a/alebo zamýšľanej cieľovej skupiny;
6. politická vôľa presadzovať takúto politiku;

7. povinnosť, nie dobrovoľnosť dočasných vyrovnávacích opatrení;
8. opatrenia v súkromnom sektore sú rovnako úspešné ako vo verejnom;
9. dočasné vyrovnávacie opatrenia vo forme podmieňovania verejných zákaziek prijímaním dočasných vyrovnávacích opatrení je zrejme najväčší potenciál.²⁶

V neposlednom rade je pre budovanie siete prijímateľov dočasných vyrovnávacích opatrení, najmä v rámci súkromnej sféry dôležitá ich motivácia. Okrem finančnej podpory prijímania DVO, ktorá by mohla mať jednoznačne pozitívny dopad na prijímanie dočasne vyrovnávacích opatrení, je potrebné súkromné právnické osoby informovať aj o ďalších pozitívach dočasných vyrovnávacích opatrení.

2.4 Výhody prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení pre podnikateľov

- podnikateľ, ktorý nejde bezhlavo za dosiahnutím zisku, ale prihliada aj na potreby spoločnosti a svojich zamestnancov sa stáva v očiach verejnosti dôveryhodným
- stáva sa prítiahľivým pre investorov a obchodných partnerov
- pozitívna reklama a s tým spojená odlišiteľnosť od konkurencie
- budovanie dobrého mena a dobrej povesti
- upevňovanie reputácie na trhu, aj v očiach spotrebiteľov
- prítiahľivosť pre uchádzačov/uchádzačky o zamestnanie
- lojálnosť zo strany zamestnancov a zamestnankyň
- väčšia produktivita práce
- rôznorodý kolektív môže viesť k tvorbe nových nápadov, riešení, otvoriť nové pohľady na vec, ktoré môžu byť pre podnikateľa prospešné
- taktiež lepšie pochopenie svojich zákazníkov, klientov, spotrebiteľov
- väčšia transparentnosť
- rozšírenie okruhu spotrebiteľov, napr. medzi cieľové skupiny dočasných vyrovnávacích opatrení

²⁶ In: Dočasné osobitné opatrenia podľa Medzinárodného dohovoru na odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien a možnosti ich prijímania na Slovensku, Jarmila Lajčáková, LLB, LLM, SJD, Možnosť voľby: 2012, dostupné online: <http://moznostvolby.files.wordpress.com/2012/09/doc48dasnc3a9-osobitnc3a9-opatrenia-podc4bea-medzinc3a1rodnc3a9ho-dohovoru-na-odstrc3a1nenie-vc5a1etkc3bdch-foriem-diskriminc3a1cie-c5beien-a-moc5benosti-ich-prijc3admania-na.pdf>.

2.5 Kvóty ako dočasné vyrovnávacie opatrenia

Kvóty s prihliadnutím na výsledky ich využívania v zahraničí predstavujú účinnú formu dočasných vyrovnávacích opatrení. Napriek tomu sa javia ako kontroverzné a môžu vyvolať vlnu nesúhlasu zo strany majoritnej spoločnosti, ktorá sa môže nimi cítiť byť ohrozená. Čo však vlastne kvóty predstavujú? Možno ich vnímať v zmysle rezervácie určitého počtu miest pre určitú menej zastúpenú skupinu v rôznych oblastiach, napr. kvóty pre istú menej zastúpenú skupinu v riadiacich orgánoch obchodných spoločností alebo kvóty v rámci participácie na politickom živote. V tomto smere môžu predstavovať určitý radikálny spôsob zvyšovania účasti menej zastúpených skupín osôb, kedy môže dochádzať k automatickému a bezpodmienečnému priradovaniu vopred rezervovaných miest určitým skupinám osôb, čo by mohlo smerovať k pozitívnej alebo tzv. obrátenej diskriminácii.

Absolútnou prednosťou znevýhodnenej skupiny, konkrétne jedného pohlavia, poskytovanou automaticky sa zaoberal aj Európsky súdny dvor v prípade Kalenke (case C- 450/1993 [1995] IRLR 660).²⁷ Vo svojom zdôvodnení rozhodnutia sa vyjadril, že národné pravidlo, ktoré v prípade rovnako kvalifikovaných mužských a ženských kandidátov poskytuje ženám automaticky prednosť pri povýšení v sektoroch, kde je podpriemerné zastúpenie žien, síce zahŕňa rozlišovania z dôvodu pohlavia, pri takomto pravidle sa však musí posúdiť, či je povolené v zmysle čl. 2 ods. 4 smernice 76/207/EHS²⁸ (opatrenia na podporu rovnakých príležitostí). Podľa ESD takéto opatrenia prekračujú rámec podpory rovnakých príležitostí a hranice výnimky čl. 2 ods. 4 smernice 76/207/EHS. Existujú však aj „jemnejšie“ formy kvót, ktoré nepredstavujú automatické a bezpodmienečné priradovanie miest, ale pri priradovaní miest sa prihliada na znevýhodnené skupiny, napr. na pohlavie alebo etnicitu, ako na jedno z kritérií. Takéto kvóty vyjadrujú určitý cieľ podporovať zastúpenie znevýhodnených skupín v určitých oblastiach, ktorý môže byť vyjadrený napr. zlomkom alebo %, čo predstavuje samotnú kvótu. V tomto kontexte boli sformulované určité podmienky prednostného prijímania členov znevýhodnených skupín, ktoré obsahuje aj návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženosti medzi členmi

²⁷ C-450/93 Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen.

²⁸ Čl. 2 ods. 4 smernice 76/207/EHS: „Táto smernica sa nedotýka opatrení na podporu rovnakej príležitosti pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien v oblastiach uvedených v článku 1 ods. (1).“

dozornej rady/ nevýkonnými členmi správnej rady spoločností kótovaných na burzách a o súvisiacich opatreniach.²⁹

Podmienky preferenčného zaobchádzania:

- Nedostatočné zastúpenie
- Rovnaká kvalifikácia
- Nesmie dať automatickú a bezpodmienečnú prednosť - v odôvodnených prípadoch pripúšťať výnimky a zohľadniť individuálnu situáciu každého kandidáta.

V praxi to môže vyzeráť napríklad tak, že sa na určité miesto hlásia dve osoby, ktoré sú rovnako kvalifikované, pričom prednostne sa prijme osoba, ktorej napr. pohlavie alebo etnicita je nedostatočne zastúpená v danom orgáne, inštitúcii atď., za predpokladu, že individuálna situácia osôb neodôvodňuje výnimku z tejto preferencie. Prednostné zaobchádzanie je možné iba za splnenia podmienky rovnakej kvalifikácie, preto ak by išlo o osoby s rozdielnou kvalifikáciou, mala by sa prijať kvalifikovanejšia osoba bez ohľadu na pohlavie, etnicitu, rasu... Na to aby takýto inštitút mohol v praxi fungovať, je potrebné vytvoriť aj mechanizmus kontroly, v rámci ktorého by mohli osoby žiadať posúdenie svojej kvalifikácie.

²⁹ Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, dostupné online: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive_quotas_en.pdf

3. Ako na dočasné vyrovnávacie opatrenia?

V nadväznosti na predošlú kapitolu sa v čitateľovi zrejme ozýva vnútorný hlas ‘...orientujem sa v problematike na základnej úrovni, už viem, aké dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné tvoriť, poznám oprávnené subjekty...’. Na jednu zásadnú otázku sme však doposiaľ nepredložili odpoveď. Ako máme postupovať pri prijímaní týchto opatrení?

Pri vymedzení predmetnej základnej terminológie sme sa zmienili o tzv. manažmente rozmanitosti. Rozmanitosť môžeme v rámci problematiky osadiť do nasledovného vzorca:

Diskriminácia → nerovnosť → rovnakosť na úkor menšiny → neatraktívnosť, nuda, statika

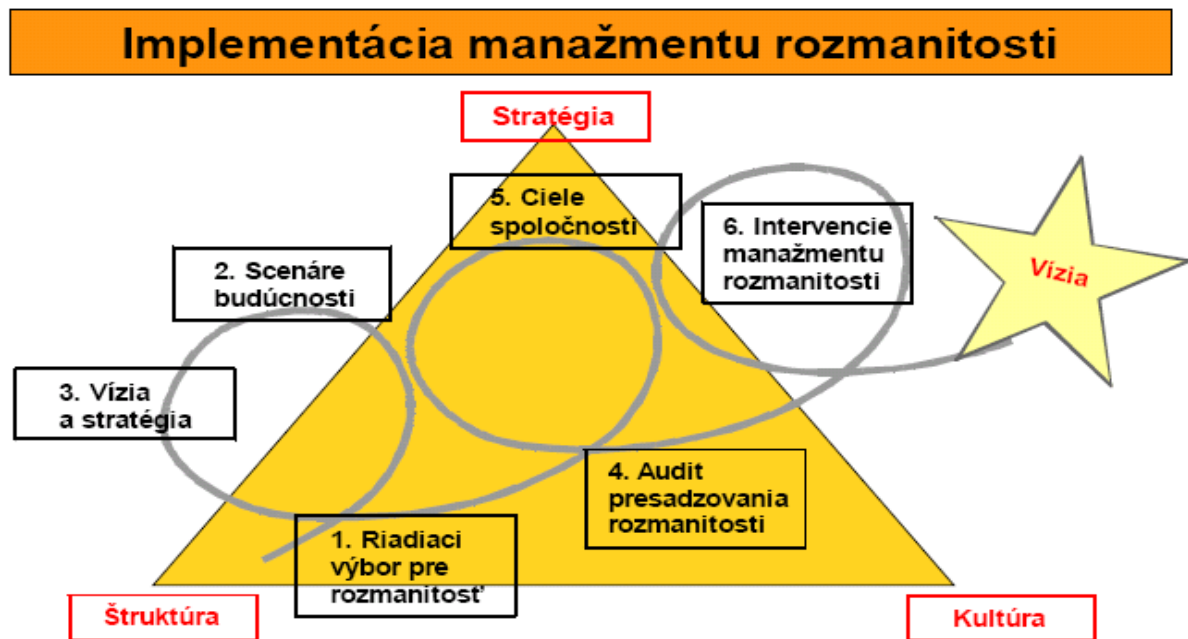
Nediskriminácia → rovnosť → rozmanitosť v prospech všetkých → invenčnosť, živosť, dynamika, divergencia

To znamená, že ak na určitej úrovni prijmeme koncept nediskriminácie, pričínime sa na tejto úrovni o rovnosť, ktorá je predpokladom a spúšťačom rozmanitosti, a naopak, ak niekde diskriminujeme, vzniká na tom mieste nerovnosť vyvolávajúca rovnakosť na úkor diskriminačným dôvodom určenej menšiny. Dočasné vyrovnávacie opatrenia slúžia na odstránenie nerovnosti a v prospech rovnosti. Logicky je možné tými istými opatreniami presadzovať rozmanitosť. Preto aj napriek neexistencii osvedčenej praxe pri ich prijímaní si môžeme pomôcť práve postupmi, presadzujúcimi zavádzanie manažmentu rozmanitosti.

Viacero spoločností, ktoré sa consultingom v oblasti manažmentu rozmanitosti profesionálne zaoberajú, sa pokúsilo jednoducho zadefinovať tie základné kroky, ktoré by mal manažment firmy podniknúť, ak sa rozhodne rozmanitosť na pracovisku systematicky presadzovať a podporovať. Nemecká consultingová spoločnosť SYNETZ vytvorila určitý štandard implementácie manažmentu rozmanitosti, akceptovaný v európskom priestore. Štandard popisuje implementáciu v šiestich krokoch a najlepšie sa osvedčil na úrovni malých a stredných podnikov.³⁰ Uvedený štandard sme pre účely tejto publikácie spracovali podľa

³⁰ Porovnaj: http://www.synetz.de/gb/diversity_management_change_process.pdf

Vzdelávacej príručky pre manažment rozmanitosti, ktorú v roku 2007 vydala Európska komisia³¹.



Zdroj: synetz - the management consultants www.synetz.de

Krok 1: Riadiaci výbor pre rozmanitosť

Keďže väčšina spoločností má monokultúrne zázemia (t. j. vo vedení prevládajú muži vo veku od 30 do 40 rokov, dominantnej národnosti, atď.), existuje riziko, že analýza prostredia bude realizovaná obmedzeným spôsobom a požiadavky na uskutočnenie zmeny budú nazerané z úzkej perspektívy. Vrcholový manažment môže vytvoriť projektový tím (riadiaci výbor pre rozmanitosť) zložený z odhodlaných ľudí z rozličného prostredia, aby uvedené obmedzenia prekonal a poskytol širšiu perspektívu. Výbor by mal mať jednoznačný mandát a mal by sa usilovať o vytvorenia jasného zmluvného rámca pre svoju prácu s vrcholovým manažmentom spoločnosti.

Krok 2: Scenáre budúcnosti

Výbor by mal spoločne s vrcholovým manažmentom, kľúčovými zainteresovanými osobami a zástupcami rozličných oddelení spoločnosti zorganizovať workshop, ktorý definuje možné scenáre budúceho vývoja. Odhadom by sa mali vytvoriť tri rozličné scenáre budúceho vývoja podnikateľského prostredia (vonkajšieho aj vnútorného) na obdobie nasledujúcich

³¹ Kol. autoriek a autorov: Vzdelávacia príručka pre manažment rozmanitosti (Antidiscrimination and Diversity Training VT/2006/009). Európska komisia 2007. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=sk> [Cit. 25. Augusta 2013].

10 až 20 rokov, pričom dôraz by mal byť kladený na dopady a účinky vyplývajúce z rozmanitosti. Cieľom je pripraviť spoločnosť na rôzne alternatívy. Na záver by mal byť zvolený jeden scenár, na ktorý sa spoločnosť sústreďí.

Krok 3: Vízia a stratégia

Definovanie vízie a poslania spoločnosti v súlade so zvoleným scenárom. Na tom by sa mal podieľať vrcholový manažment a kľúčové zainteresované strany. Zamerať by sa mali na silné a slabé stránky, príležitosti a hrozby, ktoré zo scenára pre spoločnosť vyplývajú. Na záver by mala byť sformulovaná vízie a posolstvo spoločnosti. Nasledným krokom je sformulovanie stratégie spoločnosť s dôrazom na spôsob implementáciu manažmentu rozmanitosti. Jasne formulovaná stratégia umožní spoločnosti napredovať. Keď má stanovenú jasnú víziu, posolstvo a stratégiu, spoločnosť by sa mala pozrieť na súčasný stav a identifikovať svoje status quo, na čo je potrebný Audit presadzovania rozmanitosti.

Krok 4: Audit presadzovania rozmanitosti

Audit presadzovania rozmanitosti je užitočným nástrojom na analýzu momentálnej situácie spoločnosti. Medzi otázky v rámci auditu patrí: Aký je postoj vrcholového manažmentu, zamestnankýň a zamestnancov k rozmanitosti? Aká je dnešná podniková kultúra? Do akej miery podporujú súčasné štruktúry a procesy inklúziu? Audit sa realizuje pomocou čiastočne štruktúrovaných osobných pohovorov so všetkými skupinami zainteresovaných strán a môže byť doplnený štandardizovaným dotazníkom zameraným na zisťovania postojov k problematike rozmanitosti. Výsledky auditu by mal využiť riadiaci výbor pri prezentácii kľúčových zistení týkajúcich sa status quo pred širším publikom a ako východisko pre navrhnutie vhodných „intervencií“ v prospech zmeny, ktorá povedie k prijatiu autentického prístupu v súlade s manažmentom zmeny.

Krok 5: Ciele spoločnosti

Následne by mal manažment spoločne s riadiacim výborom definovať celkové ciele spoločnosti s ohľadom na implementáciu manažmentu rozmanitosti. Tieto ciele by mali mať jednoznačnú súvislosť s vopred naformulovanou celkovou stratégiou a zabezpečiť účasť všetkých relevantných divízií a oddelení. Malo by sa od nich vyžadovať, aby tieto ciele zasadili do kontextu, v ktorom fungujú, a aby definovali ľahko merateľné kritériá pre ich splnenie.

Krok 6: Implementácia manažmentu rozmanitosti

V procese implementácie zohráva riadiaci výbor rozhodujúcu úlohu: dohliada, riadi a spája rozličné aktivity. Výbor slúži ako centrálné miesto komunikácie. Medzi jeho zodpovednosti patrí, napr.:

- rozvojové programy manažmentu rozmanitosti pre vrcholový a stredný manažment
- team buildingové aktivity týkajúce sa rozmanitosti pre všetky podnikové útvary
- hromadné aktivity pre zamestnankyne a zamestnancov s cieľom komunikovať manažment rozmanitosti
- zmena nástrojov hodnotenia výkonnosti s cieľom rozvíjať manažment rozmanitosti a umožniť jeho merateľnosť
- zmena personálnych nástrojov s cieľom najímať a udržať rozmanitú pracovnú silu, atď.

Čo teda firma, ktorá sa rozhodne implementovať manažment rozmanitosti / prijať dočasné vyrovnávacie opatrenie môže urobiť? Európska komisia odporúča pre malé a stredné podniky nasledujúcich 8 „najlepších tipov“. Poradie v prípade týchto ôsmich bodov nie je pri uvažovaní o činnostiach v oblasti diverzity vôbec dôležité, prvý bod však možno chápať ako ich prirodzený úvod.

1. Preskúmajte svoj podnik

Urobte si čas a zamyslite sa nad silnými a slabými stránkami vášho podniku a možnosťami, ktoré má, pokiaľ ide o:

- pracovnú silu – kvalifikácia, skúsenosti, znalosti, kultúra, vek, rod a etnická príslušnosť – rôzne faktory prinášajú nové myšlienky (inováciu) a schopnosti.
- Nábor zamestnancov – ako ho vykonávate, ak vôbec, máte nedostatok správnych ľudí alebo zamestnávate tých nesprávnych, spoliehate sa len na osobné odporúčanie a inštinkt, alebo uplatňujete formálnejší a logickejší prístup?
- Odborné vzdelávanie – poskytuje sa, malo by sa poskytovať, motivuje zamestnancov k lepšiemu výkonu a podporuje morálku, existujú (štátne) programy, ktoré by vám mohli pomôcť?
- Komunikáciu – ako zamestnanci vedia, čo majú robiť alebo ako sa správať jeden voči druhému a voči zákazníkom, či môže každý z nich prichádzať s nápadmi.
- Štýl riadenia – kto nesie zodpovednosť, mohol by byť odlišný alebo lepšie organizovaný – ako najlepšie využiť váš čas a čas vašich zamestnancov.

- Zákazníci – chcete disponovať rozmanitejšou základňou a majú klienti možnosť prispievať vlastnými nápadmi? Aký vzťah máte s ľuďmi, ktorí od vás nakupujú alebo od ktorých nakupujete vy?
- Zamestnanecké predpisy a zákon – chcete sa vyhnúť problémom, získať pomoc zadarmo a nové zmluvy v oblasti verejného sektora tým, že dokážete, že ste aktívni, pretože ste zaviedli niektoré dobré postupy?

Začnite malými vecami. Nezaberie vám to veľa času, a pri rozmýšľaní nad týmito otázkami považujte o tom, čo by ste radi zmenili. Stanovte si niekoľko cieľov (napr. zlepšenie spätnej väzby od zákazníkov a získanie zákazníkov spomedzi ľudí, ktorí zvyčajne nevyužívajú služby vášho podniku) a nasledujúce tipy vám ich pomôžu dosiahnuť.

2. Nábor zamestnancov

Prestaňte rozhodovať o výbere zamestnankýň a zamestnancov na základe osobných hodnôt a „vnútorných popudov“.

Ako na to?

- Rozhodnite sa, aké zručnosti, vedomosti a prax podnik potrebuje na obsadenie konkrétneho miesta alebo funkcie.
- Vypracujte „popis náplne práce“ a personálne nároky na zručnosti a prax potrebné pre danú úlohu.
- Overte si, či popis náplne práce náhodou niekomu nebráni uchádzať sa o miesto na základe rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vierovyznania, pohlavia, sexuálnej orientácie, veku alebo postihnutia.
- Upravte svoje metódy tak, aby umožnili ľuďom so zdravotným postihnutím uchádzať sa o miesto (a povzbudili ich k tomu).
- Vyhnite sa „ústnemu“ náboru zamestnankýň a zamestnancov. Zvážte širšie možnosti inzercie (napr. úrady práce, národné, miestne alebo „komunitné“ noviny, školy, komunitné organizácie, komerčné náborové agentúry, informačné tabule v maloobchodných predajniach, internet).
- Uveďte, že prijímate žiadosti zo všetkých segmentov spoločnosti.
- V pracovných inzerátoch neuvádzajte vekové hranice.

- S potenciálnymi uchádzačmi/kami sa o pracovnom mieste neformálne porozprávajte, pomôže to zahrnúť ľudí, ktorí si mohli robiť starosti kvôli svojmu veku, pohlaviu, zdravotným obmedzeniam, a pod.

Prínosy:

Lepšie prepojenie medzi potrebami vášho podniku, pracovnými úlohami a profilom zamestnancov. To môže viesť aj k lepšiemu udržaniu zamestnancov alebo zamestnankyň a k zvýšeniu inovatívnosti.

3. Nové trhy

Preskúmajte nové/potenciálne trhy.

Ako na to?

- Uvedomte si rozmanitosť a veľkosť potenciálneho trhu, ktorý môžete osloviť (vekové rozpätie, sexuálna orientácia, etnický rozsah, problematika zdravotného postihnutia).
- Preskúmajte potreby rozličných skupín v rámci potenciálneho trhu.
- Snažte sa získať spätnú väzbu od klientov a klientiek (zákazníkov a zákazníčok) zo všetkých cieľových trhov a vypracujte reklamné materiály prístupne pre všetkých.
- Uvedomte si potenciálne výhody plynúce z prispôsobenia osobnostných kvalít, vekového rozpätia, pôvodu a štýlu zamestnancov/kýň na úseku styku s klientmi vašim zákazníkom a zákazníčkam.
- Odhaľte a využite príležitosti, ktoré ponúkajú nové médiá (napr. „pod casting“, miestne časopisy, sociálne skupiny), aby ste svoj marketing zacieli na nové skupiny.
- Zvážte vyškolenie zamestnancov/kýň a získanie kvalifikácie pre prácu so špecifickými skupinami (napr. znaková reč).

Prínosy:

Lepší prístup na nové trhy s možnosťou ďalšieho vývoja a diverzifikácie výrobkov/služieb.

4. Potreby klientov/zákazníkov

Potreby klientov a klientiek /zákazníčok a zákazníkov by mali byť v popredí vašej podnikateľskej stratégie a plánovania.

Ako na to?

- Výsledky z prieskumu trhu využité priamo v ďalšom vývoji/zlepšovaní produktov a služieb
- Vytvorte prístupné systémy externej komunikácie, ktoré vám umožnia získavať spätnú väzbu a nové nápady od klientov a klientiek (existujúcich aj nových).

- Spätnú väzbu urobte súčasťou procesu pravidelného hodnotenia podnikateľského výkonu

Prínosy:

Vyvíjajúca sa podnikateľská stratégia, ktorá zohľadňuje (meniace) sa potreby klientov a klientiek /zákazníčok a zákazníkov...

5. Vnútoraná komunikácia

Vytvorte silné komunikačné systémy vo vnútri spoločnosti.

Ako na to?

- Naplánujte pravidelné pracovné schôdzky so zamestnankyňami a zamestnancami môžu byť zamerané na podnikanie alebo sociálne aspekty – ale uistite sa, aby ľudia neboli vylúčení z dôvodu času a miesta konania schôdzky. Dôležité je, aby tieto stretnutia mali určenú pevnú štruktúru a dohodnutý program (vopred distribuovaný medzi zamestnancov a zamestnankyne), ktorý umožní spravodlivú a rovnocennú diskusiu.
- Umožnite a motivujte zamestnankyne a zamestnancov, aby predkladali (aj anonymne, ak je to potrebné) svoje postrehy a návrhy ústne alebo písomne (napr. informačné nástenky, schránky).
- Na získavania spätnej väzby od zamestnankýň a zamestnancov použite systém hodnotenia.
- Zaistite, aby bola chránená dôvernosť informácií.

Prínosy:

Uznanie (a využitie) rozmanitosti myšlienok, znalostí a rozličných postojov v rámci podniku a zvýšená angažovanosť zamestnancov a zamestnankýň.

6. Imidž a dobré meno

Využitie svoju angažovanosť v oblasti podpory rozmanitosti ako nástroj pre zlepšenia vášho mena, PR a získanie nových zákaziek (predovšetkým od väčších firiem a z verejného sektora).

Ako na to?

Vypracovaním formálnych politík na podporu rozmanitosti – ale jednoduchých

- So zamestnancami a zamestnankyňami vypracujte prehľad v rozsahu jednej strany o tom, aké ciele v oblasti rozmanitosti by mali byť v priebehu roka dosiahnuté (napr. zavedenie flexibilného pracovného času okolo náboženských sviatkov).

- Vytýčte si plán školení a zaznamenajte si priebeh všetkých školení v otázkach rozmanitosti.
- Uved'te, aké opatrenia ste zaviedli v súvislosti s výberom a náborom nových zamestnancov.
- Posolstvá týkajúce sa podpory rozmanitosti zarad'te do vašich brožúr, príručiek a vnútro podnikových predpisov; podobne môžete urobiť aj v oblasti zdravia a bezpečnosti.
- Monitorujte a zaznamenávajte informácie o zamestnancoch a zamestnankyniach či zákazníkoch a zákazníčkach. Použite to ako východisko pre vašu stratégiu, ktoré bude doplnené ročným hodnotením vášho pokroku smerom k zvýšenej rozmanitosti. Zber údajov osobnej povahy predstavuje veľmi citlivú oblasť v mnohých členských štátoch EÚ – v mnohých štátoch zamestnávateľa/ky fakticky nemôžu takéto údaje uchovávať.

Prínosy:

Lepšie prepojenie na miestne/národné/medzinárodné dodávateľské reťazce a väčšie obchodné príležitosti.

7. Hodnotenie

Zhodnoťte potenciálne náklady a prínosy implementácie politik na podporu rozmanitosti.

Ako na to?

- Zamyslite sa, čo budete musieť do tohto procesu investovať (náklady) s ohľadom na čas a zdroje.
- Zamyslite sa, aký môže byť výsledok, napr. lepšia komunikácia, lepšie vzťahy so zamestnancami/kyňami, atď.
- Zamyslite sa na možnými prínosmi, napr.: vyriešenie nedostatku pracovnej sily, odstránenie problémov ako je stres a absentérstvo, prístup na nové trhy, lepšie výsledky na existujúcich trhoch, prístup k talentom, stopercentné využitie terajších zamestnancov a zamestnankýň, lepšia inovatívnosť a kreativita, posilnenie dobrého mena
- Vyššie uvedené aspekty každoročne prehodnocujte.

Prínosy:

Efektívne a systematické meranie nákladov a prínosov politik zameraných na pracovnú silu je nevyhnutné na udržanie existujúcich programov a budovanie business case na zvýšenie investícií, predovšetkým zo strany „nepoužívateľov“.

8. Externá podpora

Získajte externú podporu, ktorá vám pomôže realizovať procesy na podporu rozmanitosti a formalizujte personálne procesy.

Ako na to?

- Začnite s dôveryhodným kontaktom a zistite, kto má najlepšiu pozíciu, aby vám pomohol
- Otvorene konzultujte potreby vášho podnikania s externým kontaktom, ktorý je schopný vnímať vaše podnikanie novými (a otvorenými) očami
- Spolupracujte s externým kontaktom pri identifikovaní súvislostí medzi kľúčovými otázkami podnikania a špecifickými oblasťami personálnej politiky a pri vypracovaní formálnych personálnych politík a postupov
- Prediskutujte tieto politiky s ďalšími manažérmi a manažérkami i zástupcami zamestnancov a zamestnankýň
- Zapojte externý kontakt to prípravy, implementácie a priebežného prehodnocovania týchto politík
- ...majitelia/ky uvádzajú pozitívne skúsenosti s učením sa jeden od druhého, a to najmä v rámci štruktúrovaných programov vzájomnej podnikateľskej pomoci (business-to-business support) - vyhľadajte podobné siete vo vašom blízkom okolí, prípadne na získanie vedomostí od ostatných podnikov využite spoločné dodávateľské reťazce.

4. Pár príkladov zo susedstva...

V **Českej republike** sú pozitívne opatrenia riešené ako možnosť, nie ako povinnosť. V zásade je ich možné prijímať pre vyrovnanie príležitostí u všetkých skupín vymedzených antidiskriminačným zákonom. Okruh tých, ktorí ich môžu prijímať, nie je stanovený, je teda možné predpokladať, že ide o všetky fyzické a právnické osoby, ktoré patria do pôsobnosti antidiskriminačného zákona. Ustanovenia nie sú tak detailné, aby určovali inštitúciu, ktorá bude na aplikáciu pozitívnych opatrení dohliadať a hodnotiť ich efektívnosť. V zmysle antidiskriminačného zákona sa za diskrimináciu nepovažujú opatrenia, ktorých cieľom je predchádzať nevýhodám alebo nevýhody vyrovnávať, ak tieto vyplývajú z príslušnosti osoby ku skupine osôb vymedzenej niektorým z dôvodov uvedených v antidiskriminačnom zákone a zaistiť im rovnaké zaobchádzanie a rovnaké príležitosti. Vo veciach prístupu k zamestnaniu alebo povolaniu nesmú opatrenia podľa tohto ustanovenia viesť k uprednostneniu osoby, ktorej kvality pre výkon zamestnania alebo povolania nie sú vyššie, ako ich majú ostatné, súčasne posudzované osoby³². Diskrimináciou z dôvodu pohlavia nie je výlučné alebo prednostné poskytovanie verejne dostupných tovarov a služieb osobám určitého pohlavia, pokiaľ je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.³³

Obdobne **český zákon o zamestnanosti**³⁴ ustanovuje za súčasť štátnej politiky zamestnanosti opatrenia na podporu a dosiahnutie rovného zaobchádzania s mužmi a ženami, s osobami bez ohľadu na ich rasový a etnický pôvod, s osobami so zdravotným postihnutím a s ďalšími skupinami osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, rekvalifikáciu, prípravu na prácu a k špecializovaným rekvalifikačným kurzom, a opatrenia na zamestnávanie týchto osôb³⁵. Česká republika prostredníctvom ministerstva práce a Úradu práce, zamestnávateľa, či právnické a fyzické osoby a ďalšie subjekty vykonávajúce činnosti podľa tohto zákona sú povinní zaistiť rovné zaobchádzanie so všetkými fyzickými osobami uplatňujúcimi právo na zamestnanie. Pri uplatňovaní práva na zamestnanie je zakázaná akákoľvek diskriminácia³⁶.

³² Porovnaj § 7 ods. 2 a 3 Zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198/zneni-20091201>

³³ Porovnaj § 6 ods. 7 Zákona č. 198/2009 Sb.; <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198/zneni-20091201>

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platnom znení; <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20130101>

³⁵ §2 ods. 1 písm. j) Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platnom znení

³⁶ §4 ods. 1 a 2 Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platnom znení

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a její úřady práce přijímají³⁷ podľa tohto zákona opatrenia zamerané na podporu a dosiahnutie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, so zdravotne postihnutými osobami a s ďalšími skupinami osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, k rekvalifikácii, príprave na prácu a k špecializovaným rekvalifikačným kurzom a prijímajú opatrenia na zamestnávanie týchto osôb. Na účely koordinácie pri realizácii prijímaných opatrení ministerstvo môže vytvárať tzv. poradné zbory, zložené zo zástupcov odborových organizácií, organizácií zamestnávateľov, družstevných orgánov, organizácií zdravotne postihnutých a územných samosprávnych celkov.

Podľa zákona sa pri sprostredkovaní zamestnania venuje zvýšená starostlivosť uchádzačom o zamestnanie, ktorý ju pre svoj zdravotný stav, vek, starostlivosť o dieťa alebo z iných vážnych dôvodov potrebujú. Na zvýšenie možnosti uplatnenia sa uchádzača o zamestnanie na trhu práce slúži tzv. individuálny akčný plán. Ide o dokument, ktorý v súčinnosti s uchádzačom o zamestnanie vypracováva krajská pobočka Úradu práce. Obsahom tohto plánu je stanovenie postupu a časového harmonogramu plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možnosti uplatnenia sa uchádzača o zamestnanie na trhu práce. Pri zostavovaní individuálneho akčného plánu sa zohľadňuje dosiahnutá kvalifikácia uchádzača, zdravotný stav, jeho možnosti a schopnosti. O vypracovanie takéhoto plánu môže uchádzač o zamestnanie požiadať kedykoľvek v priebehu jeho evidencie v zozname uchádzačov o zamestnanie. Krajská pobočka Úradu práce vypracuje individuálny akčný plán vždy, pokiaľ je uchádzač o zamestnanie vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie nepretržite dlhšie ako 5 mesiacov.³⁸

Vláda ČR na celoštátnej úrovni, resp. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na úrovni regionálnej sú oprávnené schvaľovať tzv. ciele programy na odstránenie problémov v oblasti zamestnanosti, vrátane prijímania opatrení zameraných na podporu a dosiahnutie rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnanosti.³⁹

Podľa **českého zákonníka práce**, sa za diskrimináciu nepovažujú opatrenia, ktorých účelom je odôvodnené predchádzanie nevýhodám alebo ich vyrovnávanie, ak nevýhody

³⁷ Generálne riaditeľstvo Úradu práce celoplošne a krajské pobočky na úrovni obvodu. Porovnaj §8 písm. c) a §8a ods. 1 písm. d) Zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti v platnom znení

³⁸ §33 Zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti v platnom znení

³⁹ §120 Zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti v platnom znení

vyplývajú z príslušnosti fyzickej osoby ku skupine, vymedzenej niektorým z dôvodov uvedených v antidiskriminačnom zákone.⁴⁰

Ako pozitívne opatrenie je možné vnímať zriadenie *Agentúry pre sociálne začleňovanie v rómskych lokalitách*, ku ktorej došlo v roku 2008 (Uznesenie vlády ČR z 23. januára 2008 č. 85)⁴¹. Agentúra, činná ako odbor Sekcie pre ľudské práva v rámci Úradu vlády Českej republiky, je nástrojom vlády na zabezpečenie podpory obciam v procese sociálnej integrácie. Jej poslaním je spájať subjekty na miestnej úrovni tak, aby spolupracovali pri sociálnom začleňovaní. Agentúra realizuje tzv. projektové poradenstvo, pri ktorom pomáha partnerom pripraviť a napísať projekt. Základným výstupom práce lokálneho partnerstva je lokálna stratégia sociálneho začleňovania. Aktuálne Agentúra spolupracuje s 26 mestami a obcami Českej republiky.

Od 1. januára 2013 do 31. decembra 2015 Agentúra realizuje trojročný individuálny projekt "Zavádzanie systémových nástrojov sociálnej inklúzie v sociálne vylúčených lokalitách" hradený z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Hlavným cieľom projektu je overiť účinnosť politík sociálneho začleňovania na lokálnej úrovni ako zdroj informácií pre formovanie štátnej politiky sociálneho začleňovania a zavádzať inovatívne postupy sociálneho začleňovania na miestnej úrovni. K oblastiam intervencie, na ktorých už ASZ pracuje (oblasť vzdelávania, bývania, zamestnanosti, sociálnych služieb, starostlivosť o rodinu, dlhového poradenstva a bezpečnosti) pribudnú nové okruhy, ako napr. systemizácia práce s krajmi, verejné stretnutia s obyvateľmi sociálne vylúčených lokalít, vykonávanie vlastných výskumov v spolupráci s univerzitami alebo mediácie vyhrotených konfliktov v lokalitách. V rámci projektu bude Agentúra prostredníctvom lokálnych konzultantov v 26 obciach a mestách so sociálne vylúčenými lokalitami na báze činnosti miestnych partnerstiev pripravovať miestne stratégie sociálneho začleňovania a ich realizáciu s využitím projektového poradenstva.⁴²

V oblasti bývania je v podmienkach Českej republiky možné ako konkrétne opatrenie, zacielené na zlepšenie situácie rómskej menšiny vnímať dotačný titul s názvom „*Podpora zapojenia rómskej komunity do života obce a spoločnosti*“ (v rámci podprogramu Podpora obnovy a rozvoja vidieka pod programom Podpora regionálneho rozvoja), realizovaného Ministerstvom pre miestny rozvoj Českej republiky. Žiadateľom o dotáciu

⁴⁰ §16 ods. 3, druhá veta Zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce v platnom znení; <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20130801>

⁴¹ V súčasnosti inštitúcia pôsobí pod názvom Agentura pro sociální začleňování; <http://www.socialni-zaclenovani.cz/>

⁴² <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/socialni-zaclenovani/agentura-pro-socialni-zaclenovani-40435/>; citované 17. 9. 2013

môžu byť obce do 3000 obyvateľov, ktoré vo svojom katastri majú minimálne 4% rómskeho obyvateľstva. Podiel rómskej menšiny na počte obyvateľov obce musí byť dokladovaný záväzným prehlásením starostu s odkazom na príslušné dokumenty alebo štúdie, prípadne kvalifikovaným odhadom krajského koordinátora pre národnostné menšiny. Ak obec spĺňa tieto podmienky, v rámci podprogramu môže žiadať o dotáciu, ktorá je poskytovaná až do výšky 70 % skutočne vynaložených uznateľných nákladov akcie. Dolný limit dotácie na jednu akciu je 50 tis. Kč, horný limit je 400 tis. Kč. Dotácia sa priznáva na podporu akcií s výstupmi rovnako slúžiacimi rómskej komunite (sociálne vylúčeným osobám), na ktorých výbere a príprave (resp. realizácii) sa rómska komunita preukázateľne podieľala alebo bude podieľať, a ktoré sú zamerané na:

- obnovu a údržbu občianskej vybavenosti (školy, predškolské zariadenia, kultúrne zariadenia),
- rekonštrukciu alebo vybudovanie zariadení pre voľnočasové aktivity (klubovne, ihriská, a pod.),
- vybudovanie alebo rekonštrukciu infraštruktúry obce pri objektoch slúžiacich prevažne rómskej komunite.⁴³

Tento dotačný titul bol vytvorený v roku 2009, kedy podporu 1 704 000 Kč získalo 5 obcí. V roku 2012 boli podporené 3 obce (869 000 Kč.), v roku 2011 dotáciu získali 4 obce (1 403 405 Kč) a v roku 2010 bolo podporených 6 obcí celkovou dotáciou 2 425 000 Kč.

Úrad vlády Českej republiky – Rada vlády pre záležitosti rómskej komunity poskytuje dotácie zo štátneho rozpočtu, ktoré sa popri sociálne vylúčených komunitách zameriavajú špecificky na rómsku komunitu. Každoročne ide o program podpory terénnej práce, program prevencie sociálneho vylúčenia a komunitnej práce vo vylúčených rómskych komunitách a lokalitách a o program zameraný na podporu koordinátorov rómskych poradcov.⁴⁴

Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy ČR dlhoročne realizuje niekoľko špecificky zameraných dotačných programov. V rokoch 2008 – 2010 to bol napr. program s názvom „Podpora rómskych žiakov stredných škôl“, v rámci ktorého bolo napr. v roku 2009 podporených 1100 žiakov v rozsahu 5,3 mil. Kč. Aktuálne ministerstvo od roku 2011 realizuje programy: „Podpora integrácie rómskej komunity“⁴⁵, „Podpora škôl, ktoré realizujú inkluzívne vzdelávanie a vzdelávanie detí a žiakov so znevýhodnením“⁴⁶ a „Podpora sociálne

⁴³ Porovnaj: <http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Programy-Dotace/Podpora-rozvoje-regionu-v-roce-2012/Podpora-obnovy-a-rozvoje-venkova>, citované 13. 9. 2013

⁴⁴ Bližšie informácie: <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=476>

⁴⁵ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/integrace-romske-komunity>

⁴⁶ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/podpora-inkluzie>

znevýhodnených rómskych žiakov stredných škôl a študentov vyšších odborných škôl⁴⁷. Okrem toho poskytuje Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy Českej republiky dotácie zamerané na oblasť predškolskej prípravy, podporu vzdelávania na základnej a strednej škole, voľnočasové aktivity a tvorbu didaktických materiálov.

Rada vlády Českej republiky pre rovnaké príležitosti žien a mužov navrhla v roku 2009 vláde Českej republiky spracovať zmenu volebných zákonov do Poslaneckej snemovne Parlamentu Českej republiky, krajských zastupiteľstiev a do zastupiteľstva hlavného mesta Prahy, ktorá by stanovila povinný 30 % podiel žien (mužov) na kandidátnych listinách politických strán. Tento návrh vláda Českej republiky zatiaľ neprerokovala. Vláda Českej republiky taktiež realizuje súbor opatrení na podporu osôb so zdravotným postihnutím. Komplexnú informáciu o tom každoročne podávajú správy o plnení Národného plánu podpory a integrácie občanov so zdravotným postihnutím na obdobie rokov 2006 – 2009.

V súvislosti s opatreniami prijatými na úrovni súkromných obchodných spoločností uvádzame niekoľko príkladov, ktoré rezonovali v českých médiách počas roku 2012.⁴⁸

Za opatrenie v oblasti rodovej rovnosti možno považovať aktivity Pivovaru Staropramen. Odhaduje sa, že v najvyššom vedení českých firiem je len 8 % zastúpenie žien. V spoločnosti Pivovary Staropramen je ich 50 % - 4 ženy na 4 mužov. Spoločnosť prijala opatrenia zamerané na rodovú vyváženosť a nediskrimináciu. Podľa personálnej riaditeľky spoločnosti väčšine zamestnancov práca v zmiešanom kolektíve vyhovuje, dokonca samotný výber zamestnancov bol špeciálne nastavený na výber vhodných kandidátov a kandidátok na prácu v zmiešanom kolektíve. Takto organizované pracovisko prináša podľa slov personálnej riaditeľky rozhl'ad, vnímanie vecí v širších súvislostiach, zdravú konkurenciu, rozvoj v komunikácii s odlišnými typmi ľudí, toleranciu. Prínosom je silný tím, schopný dosahovať výborné výsledky. Spoločnosť má ambíciu stať sa najinovatívnejšou pivovarníckou firmou v Česku.

Opatrenie na odstránenie nerovnosti z dôvodu veku presadila spoločnosť Škoda Auto. Oddelenie medzinárodných vzťahov, náborov a marketingu v Škode Auto je 20-členný tím, diverzifikovaný z hľadiska národnostného, rodového a predovšetkým vekového. Oddelenie pripravuje pohovory pre uchádzačov, podporuje talenty v rámci firmy, buduje značku, aby bola atraktívna pre špecialistov a odborníkov. Najmladší zamestnanec oddelenia má 20 rokov

⁴⁷ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/roma-ss-a-vos>

⁴⁸ http://finance.idnes.cz/smiseny-pracovni-kolektiv-pracuje-lepe-fcl-/podnikani.aspx?c=A120515_1778109_podnikani_bab, citované 25. 8. 2013

a najstarší takmer 60. Veková rozmanitosť kolektívu spoločnosti zaisťuje rovnováhu medzi skúsenosťami a novými nápadmi. Vzhľadom na to, že zamestnanci oddelenia pracujú s rôznymi uchádzačmi o zamestnanie, práve vďaka zloženiu tímu je práca s kandidátmi efektívnejšia. Napríklad keď je na pohovor do Škoda Auto pozvaný niekto vo veku nad 50 rokov, pohovor s ním nebude viesť 30-ročný personalista, ale niekto podobného veku. Vedúca oddelenia si takto organizovaný kolektív pochvaľuje, avšak dodáva, že na vybudovanie dobre fungujúceho zmiešaného tímu treba venovať veľkú pozornosť jeho jednotlivým členom. Tí musia byť tolerantnejší, vnímavejší a otvorejší novým veciam. Ak sa to podarí, samotní zamestnanci začnú odmietať homogénnu skladbu kolektívu. Ako uviedol jeden zo zamestnancov oddelenia, každý člen tímu má iné skúsenosti alebo systém práce. Napriek tomu sa však vzájomne dopĺňajú a diskusie sú farebnejšie.

Spoločnosť IBM nadviazala aj v Česku na tradíciu prijímania opatrení vyzdvihujúcich rozmanitosť a nediskrimináciu. Spoločnosť si uvedomuje, že zmiešané tímy majú veľký potenciál pre nachádzanie inovatívnych a úspešných riešení. V českej IBM, podobne ako na Slovensku a v iných krajinách pôsobí neformálna skupina EAGLE – skupina LGBT zamestnancov a zamestnankýň. Táto skupina, podporovaná spoločnosťou, organizuje rôzne stretnutia a workshopy a vytvorila špeciálny mentoringový program, v ktorom 4-členný tím vysvetľuje manažérom, ako využiť odlišnosti medzi ľuďmi a v čom môže byť prínos homosexuálov pre firmu.

Opatrenie prinášajúce profit poisťovacej spoločnosti ING pomohlo spojeniu zamestnancov tejto firmy z rôznych krajín sveta. Pracovný tím skupiny ING v Prahe sa skladá z finančných expertov z 9 krajín - Slovenska, Poľska, Španielska, Grécka, Maďarska, Rumunska, Bulharska, Turecka a z Česka. Úlohou tímu je tvorba nových poisťovacích produktov. Vďaka tomuto tímu sa spoločnosti podarilo splniť ambíciu vytvorenia jedného riešenia namiesto deviatich rôznych. Spoločnosť si pochvaľuje, že každý člen tímu má iný pohľad na vec, čo vedie k zaujímavým diskusiám s cennými výsledkami. Členovia tímu majú rozdielne skúsenosti a k problému sa stavajú z odlišných uhlov, ktoré by spoločnosť bez takto organizovanej práce ani nenapadli. Kolektív vzájomne komunikuje v anglickom jazyku, takže nikto v tíme nie je rodeným rečníkom v angličtine. Jazyková bariéra pomáha preklenúť aj kultúrne rozdiely, ktoré sú jednoznačne viditeľné. Jeden z členov tímu na adresu svojich kolegov uviedol, že väčšina spolupracovníkov je vraj temperamentnejšia a dokáže lepšie načúvať druhým. Na rozdiel od Čechov si tak nedržia odstup v pracovnej hierarchii a sú otvorení priateľskej diskusii o čomkoľvek.

Vo Francúzsku chcel vo vzťahu **k rasovému a etnickému pôvodu** bývalý francúzsky prezident Nicolas Sarkozy po voľbách posilniť francúzske programy pozitívnych opatrení. Jeho zámer však narazil na obmedzenie formulované v princípe rovnosti zakotvenom vo francúzskej ústave. Po preskúmaní možností modifikovať ústavu za účelom umožniť zaviesť opatrenia na rasovú integráciu neboli Sarkozyho snahy naplnené a expertná komisia zriadená na tento účel odporučila, aby sa pozitívna diskriminácia stávala radšej na sociálnych než na etnicko-rasových kritériách, vzhľadom na obavy z uzavretia sa každého v jeho identite a histórii. V súčasnosti existujú programy berúce do úvahy sociálno-ekonomické podmienky, územie a aj nepriamo cielenú diskrimináciu z dôvodu pôvodu. Lokálna politika špecializujúca sa na ekonomicky znevýhodnené predmestia sa zameriava na obyvateľstvo s prísťahovaleckým pôvodom. Obyvatelia týchto lokalít ťažia z dodatočnej podpory vo forme finančných zdrojov. Pozitívne opatrenia sa tiež sústreďujú na vyššie vzdelanie. Napríklad Parížsky inštitút politických vied, známy aj ako „Sciences-Po“, ktorý je významnou verejnou inštitúciou, vytvoril špeciálny prijímací proces pre študentov z vyšších škôl lokalizovaných v ekonomicky znevýhodnených oblastiach, tzv. zones d'éducation prioritaire (oblasti prednostného vzdelávania). V rámci tohto nového prijímacieho procesu sú títo študenti vyňatí z tradičného výberového procesu, ktorý musia podstúpiť všetci ostatní uchádzači, a podrobujú sa podstatne menej náročnému výberovému procesu.

Francúzsko je prvou krajinou na svete, ktorá zaviedla **rodovú rovnosť za účelom zvýšiť podiel žien vo volenej politike**. V roku 1982 bola prijatá novela zákona, podľa ktorej na kandidátnej listine v regionálnych voľbách nesmie byť viac ako 75 % kandidátov toho istého pohlavia. Ústavný tribunál ale toto ustanovenie zrušil z dôvodu, že občanov nemožno deliť „na kategórie“. Aj z tohto dôvodu došlo v roku 1999 k novele francúzskej ústavy. Podľa novelizovaného článku 3 zákon uprednostňuje rovnaký prístup žien a mužov k voleným funkciám a článok 4 vyžaduje, aby politické strany prispeli k implementácii tohto princípu. Krátko na to, 6. júna 2000 bol vo Francúzsku prijatý „zákon o rovnosti“, ktorý zabezpečuje rovnaký prístup žien a mužov ku kandidatúre. V júni 2000 bol vo Francúzsku prijatý nový zákon, ktorý stanovuje „rovnosť“ pre väčšinu volieb. Uvádza, že vo voľbách založených na systéme kandidátnych listín (v obecných voľbách v komúnach s minimálne 3 500 obyvateľmi, v regionálnych voľbách, vo voľbách do EP a vo voľbách do Senátu pri proporčnom zastúpení) musia 50 % z kandidátov na kandidátnej listine byť ženy, avšak neupravuje sa pozícia, na akej majú byť na kandidátnej listine. V parlamentných voľbách sa politickým stranám ukladá, aby na kandidátnej listine bolo 50 % žien, lebo inak im hrozí finančná pokuta. Tieto opatrenia nemali zásadný úspech, napr. iba 18 % poslancov v dolnej komore francúzskeho parlamentu

sú ženy. Novela ústavy z roku 2008 rozšírila možnosť zákonov podporiť rovnaký prístup žien a mužov k profesionálnym a sociálnym záväzkom.

Francúzsky zákon č. 87-157 o zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím zaviedol systém kvót, podľa ktorého spoločnosti s 20 alebo viac zamestnancami musí zamestnávať minimálne 6 % zamestnancov so zdravotným postihnutím, a to buď priamo, prostredníctvom dodávateľov alebo cez chránené dielne alebo prijatím programu zostaveného špeciálne pre zamestnancov so zdravotným postihnutím. Zákon č. 2005-102 o zdravotnom postihnutí vytvára fond pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom aj verejnom pracovnom sektore a upravuje sankcie v prípade nedodržania 6 % kvóty upravenej v zákone. Do roku 2005 sa povinnosť platiť finančný príspevok v prípade nedodržania kvóty vzťahovala iba na súkromných zamestnávateľov, od roku 2005 zákon upravuje možnosť splniť minimálnu 6 % kvótu zaplatením finančného príspevku súkromnej asociácii AGEFIPH, ktorá financuje integráciu zamestnancov so zdravotným postihnutím. Zákon 2005-102 zároveň zvyšuje hornú výšku pokuty za nesplnenie 6 % kvóty na 1500 násobok minimálnej mzdy a stanovuje obdobnú povinnosť aj pre verejný sektor. V roku 2001 iba 30 % spoločností, ktorých sa príslušná právna úprava týka, dodržalo stanovenú 6 % kvótu. Podľa štúdie z roku 2008 bola miera zamestnanosti pracovníkov so zdravotným postihnutím priemerne 2,9 %. Avšak toto percento neznázorňuje obrovské rozdiely medzi spoločnosťami. Asi 14 % spoločností, ktorých sa právna úprava týka, 6 % kvótu prekračujú.

Úpravu pozitívnych opatrení v **Mad'arsku** obsahuje článok 11 zákona o rovnakom zaobchádzaní:

„(1) Opatrenie zamerané na elimináciu nerovnosti príležitostí založené na objektívnom posúdení výslovne identifikovanej sociálnej skupiny sa nepovažuje za porušenie princípu rovnakého zaobchádzania ak

- a) je prijaté na základe zákona, na základe nariadenia vlády vydaného na základe zákona alebo na kolektívnej dohode a platí po vymedzený čas alebo kým nie je naplnená určitá podmienka,*
- b) voľba exekutívneho a reprezentatívneho orgánu strany a ustanovenie kandidáta vo voľbách v zmysle Zákona o konaní pri voľbách sa vykonáva v súlade so základnými pravidlami strany.*

(2) Opatrenie definované v odseku 1 nemá porušovať žiadne základné práva, nemá stanovovať bezpodmienečné výhody a má umožniť posúdenie individuálnych okolností“.

Z uvedeného vyplýva, že pozitívne opatrenia musia mať svoju oporu v zákone, nariadení vlády či kolektívnej dohode. Ďalšou podmienkou je dočasnosť (vymedzený čas alebo kým nie je naplnená stanovená podmienka), zároveň tiež nemôžu porušovať žiadne základné práva či poskytovať bezpodmienečné výhody. Zo znenia odseku 2 je zrejmé, že zákonodarca mal v úmysle dodržať jurisdikciu Súdneho dvora ES pri formulácii testu prípustnosti pozitívneho opatrenia (prípady *Kalanke v Bremen* C-450/93, *Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* C-490/95). Z uvedenej úpravy možno usudzovať, že umožňuje pozitívne opatrenia vo všetkých oblastiach a na základe všetkých dôvodov. V ďalšom texte zákon osobitne zdôrazňuje a konkretizuje možnosť pozitívnych opatrení v oblasti zamestnávania, vzdelávania, sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti. Článok 23 zákona o rovnakom zaobchádzaní uvádza, že „zákon, nariadenie vlády prijaté na základe zákona alebo kolektívna zmluva môžu uložiť záväzok pozitívnej diskriminácie určitej skupiny pracovníkov vzhľadom na ich pracovnoprávny alebo obdobný právny vzťah“. Článok 25 ods. 2 stanovuje, že s ohľadom na zdravie, zdravotné postihnutie alebo iný chránený dôvod, zákon a nariadenia vlády na základe zákonného splnomocnenia môžu priznať dodatočné výhody osobitným skupinám v spoločnosti v rámci systému sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti v súlade s ustanoveniami tohto zákona“. Článok 29 uvádza, že „nariadenie vlády vydané na základe zákona alebo zákonného splnomocnenia môže uložiť záväzok pozitívnej diskriminácie osobitnej skupiny účastníkov vzdelávania v rámci alebo mimo školského systému vo vzťahu k vzdelávaniu alebo tréningu“.

Medzi konkrétne príklady opatrení možno uviesť program **maďarskej vlády**, ktorý začal v októbri 2009 a bol určený pre 200 Rómov s vyšším vzdelaním za účelom ich prijatia do ústrednej verejnej správy. Projekt ponúkal vybraným kandidátom prípravný kurz na vstupné testy do verejnej správy a uhrádzal náklady spojené s testom a ďalšie súvisiace náklady (cestovné, ubytovanie atď.). Projekt tiež pokrýval náklady na mzdu úspešných kandidátov po dobu jedného roka, pričom verejné orgány, ktoré ich zamestnávali, mali povinnosť ich zamestnávať ešte aspoň jeden ďalší rok po ukončení grantového programu. Po úspešnom zložení testu boli životopisy kandidátov odoslané príslušným verejným orgánom. V polovici apríla 2010 tretina kandidátov, ktorí zložili vstupný test, už dostala pracovnú zmluvu (59 kandidátov zo 168) a 94 kandidátov čakalo na vstupný pohovor. Na základe úspechu programu sa vláda rozhodla rozšíriť zameranie projektu a otvoriť ho aj pre samosprávu.

Možnosť prijať **pozitívne opatrenia v Poľsku** upravuje zákonník práce, pričom pozitívne opatrenia sa môžu uplatniť z chránených dôvodov vymedzených v zákonníku práce,⁴⁹ počas časovo ohraničeného obdobia, na vyrovnanie nerovností pre všetkých alebo výrazný počet členov skupiny zamestnancov odlišujúcich sa jedným alebo viacerými chránenými dôvodmi, pričom tieto opatrenia musia byť zamerané na kompenzáciu znevýhodnenia, ktorému títo zamestnanci čelia. Mimo pracovnej oblasti existuje významné pozitívne opatrenie vo vzťahu k národnostným menšinám v oblasti prístupu k politike. Kandidátne listiny strán národnostných menšín sú vyňaté z požiadavky dosiahnuť 5 %-nú hranicu hlasov, aby sa dostali do Sejmu (dolnej komory parlamentu). V oblasti školstva dostávajú školy pre národnostné menšiny príspevky zvýšené o 20% v porovnaní s ostatnými školami. Zo štátneho rozpočtu sa financuje aj vytváranie a tlač učebníc pre žiakov z národnostných menšín. Podobne sa na úrovni vládneho programu a zmien zákonov plánovali pozitívne opatrenia vo vzťahu k osobám nad 50 rokov veku. Nie sú žiadne diskusie ani príklady pozitívnych opatrení v prípade napr. sexuálnej orientácie alebo náboženstva či viery. V súvislosti s pozitívnymi opatreniami nie je známa žiadna významná judikatúra.

Niekoľko konkrétnych pozitívnych opatrení bolo uskutočnených **poľskou vládou** s cieľom zlepšiť bytové podmienky Rómov žijúcich v Poľsku. Vláda vypracovala a prijala špeciálny program pre rómske komunity na obdobie 2004-2013. Tieto zahŕňajú osobitné opatrenia s cieľom vyriešiť problémy ako vzdelávanie, zamestnávanie, zdravotná starostlivosť, kultúra a zachovanie rómskej identity.

V Grécku je prijímanie pozitívnych opatrení za účelom presadenia rovnosti **povinnosťou štátu** v zmysle revidovanej gréckej ústavy (čl. 116.2). Toto ustanovenie sa v spojení s ďalšími ustanoveniami ústavy (článok 21.3 a 21.6) považuje za garanciu princípu proporcionálnej rovnosti a prispieva k eliminácii existujúcich nerovností. Za účelom vyhnúť sa prípadným nejasnostiam, článok 6 zákona 3304/2005 stanovuje, že prijímanie a vykonávanie špeciálnych opatrení s cieľom predchádzať alebo kompenzovať nevýhody vyplývajúce z rasového alebo etnického pôvodu nepredstavuje diskrimináciu, čím sa potvrdzuje súlad pozitívnych opatrení s princípom rovnakého zaobchádzania. Článok 5.2 zákona č. 2234/1998 o povinnom zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím upravuje systém kvót. Tento zákon stanovuje, že so všetkými povinne umiestnenými pracovníkmi sa má zaobchádzať rovnakým

⁴⁹ Článok 18 (3a) par. 1 poľského Zákonníka práce zakazuje diskrimináciu najmä z dôvodov ako je pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, rasa, náboženstvo, národnosť, politické presvedčenie, členstvo v odborových zväzoch, etnický pôvod, viera, sexuálna orientácia a zamestnanie na dobu určitú alebo neurčitú alebo na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas.

spôsobom ako s ostatnými pracovníkmi spoločnosti a nemali by byť diskriminovaní. Navyše zákon č. 264/1998 o povinnom umiestňovaní osobitných skupín pracovníkov zaväzuje zamestnávateľov zamestnávajúcich 50 a viac zamestnancov zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím. Uvedený zákon upravuje prednostné zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom a súkromnom sektore, avšak iba veľmi malý počet osôb so zdravotným postihnutím je umiestnených vyššie uvedeným spôsobom. Úrad pracovnej sily (vytvorený ministerským rozhodnutím vydávaným každoročne) je zodpovedný za implementáciu programu, ktorý má lepší vplyv na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromných spoločnostiach. Ponúka dotácie miezd zamestnávateľom, ktorí zamestnajú registrovanú osobu so zdravotným postihnutím na dobu 3 rokov. Tento program je považovaný za úspešný. Prostredníctvom výhod nabáda zamestnávateľov, aby zamestnávali osoby so zdravotným postihnutím, avšak počet dotovaných miest je nižší ako celkový počet osôb so zdravotným postihnutím, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie, alebo ktorí by chceli opätovne vstúpiť na pracovný trh.

Grécka judikatúra (najmä judikatúra gréckej štátnej rady) ešte pred prijatím článku 116 ods. 2 ústavy prijala a uznala legitimitu legislatívnych a administratívnych pozitívnych opatrení zameraných na zvýšenie rodovej rovnosti v Grécku. Štátna rada vo svojom rozsudku 1917/1998 uznala, že v niektorých prípadoch môže byť určitá skupina osôb diskriminovaná z dôvodu „sociálnych predsudkov“. V takýchto prípadoch tieto osoby, aj keď sú formálne v rovnakom postavení, nemôžu dosiahnuť skutočné rovnaké zaobchádzanie. Súd tiež rozhodol, že skutočný zmysel článkov 4.1 (rovnosť všetkých Grékov pred zákonom) a 4.2 (rovnosť gréckych mužov a žien „v právach a povinnostiach“) gréckej ústavy v zásade umožňuje štátne „pozitívne opatrenia“, ktoré sú primerané a nevyhnutné počas určitej doby, kým nezanikne existujúca nerovnosť. Štátna rada dospela k záveru, že v zásade by bolo legitímne pre Grécky štát prijať pozitívne opatrenia v prospech žien, pokiaľ tieto opatrenia prispievajú k „zrýchleniu obnovenia de facto rovnosti medzi mužmi a ženami“. Vyššie uvedená systematická jurisprudencia spolu s rozhodnutím 1933/1998 o vyrovnávacích opatreniach v prospech žien a článkami ústavy predstavujú základ pre implementáciu pozitívnych opatrení pre ďalšie zraniteľné skupiny.

Pozitívne opatrenie v **Grécku** bolo prijaté v prospech moslimskej menšiny (najmä tureckého pôvodu) v Trácii. Podľa Zmluvy z Lausanne z roku 1923 a v súlade s niekoľkými ustanoveniami gréckeho právneho poriadku má „moslimská menšina“ v Trácii osobitnú ochranu vo veciach týkajúcich sa vzdelávania a náboženstva. Podľa štatistických údajov v Trácii v súčasnosti existuje 210 menšinových základných škôl so 400 moslimskými učiteľmi.

Tiež sú tu dve menšinové stredné školy a bola prijatá „osobitná kvóta 0,5 % na prijatie študentov z menšiny do gréckych vyšších vzdelávacích inštitúcií“. Reformný projekt „vzdelanie pre moslimské deti“ gréckeho ministerstva školstva čiastočne financovaný z prostriedkov EÚ sa začal v spolupráci s Aténskou Univerzitou. Jeho cieľom je vydanie učebníc na výučbu gréčtiny pre žiakov s iným materinským jazykom, štúdia špeciálnych vzdelávacích programov, tréning pre kresťanských aj moslimských učiteľov gréčtiny ako druhého jazyka a moderné pedagogické metódy s využitím technológie. V rámci projektu bola predstavená nová politika boja proti fenoménu predčasného ukončenia školskej dochádzky (drop-outs) a posilnenia integrácie žiakov z moslimskej menšiny v gréckych školách. Tretia fáza projektu prebiehala v rokoch 2005 – 2007. Podobný program mal byť spustený aj na Tesálskej Univerzite v meste Volos. Viaceré pozitívne opatrenia boli tiež prijaté v prospech Rómov. V oblasti bývania sa hlavné pozitívne opatrenie týkajúce sa Rómov zameriavalo na program pôžičiek, pričom bolo poskytnutých 9 000 pôžičiek (až do výšky 60 000 €), s neobmedzenou štátnou garanciou na celú poskytnutú sumu, s financovaním úroku do výšky 80 %, odklad splátok na 24 mesiacov a splatnosť 22 rokov. Program bol spustený v roku 2002 a niekoľkokrát upravovaný s cieľom uľahčiť prístup k pôžičkám a urobiť ho flexibilnejším. Napriek tomu, že program bol takmer celý vyčerpaný (poskytnutých bolo až 8 785 pôžičiek), bol podrobený kritike vzhľadom na vysoké náklady, jeho implementáciu a priority a pochybnosti týkajúce sa dosiahnutých cieľov. Občianska spoločnosť identifikovala niekoľko problémov: program pôžičiek nemohol uspokojiť potreby všetkých uchádzačov žijúcich v podobných podmienkach, je založený na rodinnom modeli a nemohol sa týkať existujúcich rómskych osád, neumožňoval kúpu pozemku a výstavbu veľkého počtu bytov nízkeho štandardu. Je otáznne, či Rómovia, ktorým bola pôžička poskytnutá, budú schopní ju splácať, keďže veľa z nich nemá pravidelný príjem a navyše veľká časť pôžičiek bola poskytnutá dobre integrovaným Rómom.

5. Štátna správa a DVO

Na nasledujúcich stranách prinášame aktuálny prehľad o prijatých dočasných vyrovnávacích opatreniach a plánoch do budúcnosti v tomto smere od vybraných ústredných orgánov štátnej správy. Uvádzané informácie Stredisko získalo v súvislosti so spracovaním Správy o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2012. V prípade záujmu o vývoj tejto problematiky v predošlých rokoch, dávame čitateľom do pozornosti taktiež ostatné Správy o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike, ktoré sú dostupné na internetovom sídle Strediska⁵⁰. Súčasne však dodávame, že Stredisko v minulosti nezaznamenalo zvýšenie záujmu štátnych orgánov o možnosť prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia. Samotné oprávnené subjekty nemali jasný a jednoznačný názor na právny inštitút dočasných vyrovnávacích opatrení, ani na ich aplikáciu. Stredisko vo svojich Správach o dodržiavaní ľudských práv v SR opätovne poukazovalo na potrebu zaradenia obcí, vyšších územných celkov a zamestnávateľov medzi osoby oprávnené prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia, aby mohol širší okruh subjektov zabezpečovať rovnosť príležitostí v praxi a naplniť očakávania v tejto oblasti odbornej i laickej verejnosti v tejto oblasti.

Orgány štátnej správy, ktoré dočasné vyrovnávacie opatrenia prijali, majú povinnosť tieto opatrenia nielen zverejniť, ale ich aj priebežne monitorovať a vyhodnocovať s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania. O týchto skutočnostiach podávajú tieto orgány pravidelné správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky

Významným krokom pri implementácii dočasných vyrovnávacích opatrení je podľa Ministerstva kultúry Slovenskej republiky zákon č. 434 z 26. októbra 2010 o poskytovaní dotácií v pôsobnosti Ministerstva kultúry Slovenskej republiky. Zákon upravuje účel, rozsah, spôsob a podmienky poskytovania dotácií v pôsobnosti Ministerstva kultúry Slovenskej republiky. Ministerstvo môže v príslušnom rozpočtovom roku poskytnúť dotáciu zo štátneho

⁵⁰ <http://www.snsip.sk/#menu=1426>

rozpočtu na tieto účely kultúrnej aktivity zdravotne postihnutých alebo inak znevýhodnených skupín obyvateľstva. Na základe predmetného zákona bol zadefinovaný aj dotačný program na podporu dočasných vyrovnávacích opatrení - Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva. V roku 2012 sa v ňom prerozdeleno 337 500 Eur a je dlhodobou fungujúcim nástrojom na podporu dočasných vyrovnávacích opatrení a ktorý umožňuje naplňať kultúrne potreby marginalizovaných skupín obyvateľstva. Tento program je zameraný o. i. na podporu princípu rovnakého zaobchádzania, rodovej rovnosti, nediskriminácie, tolerancie a medzikultúrneho dialógu. O podporu sa môžu uchádzať subjekty zabezpečujúce starostlivosť o rozvoj kultúrnych potrieb znevýhodnených skupín (ľudí so zdravotným postihnutím, senioriek/seniorov, znevýhodnených skupín detí a mládeže, bezdomovcov, migrantov, marginalizovaných rómskych komunit, žien ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením a pod.). Cieľom dotačného programu je odbúrať fyzické a informačné bariéry v prístupe ku kultúrnym hodnotám a tiež vytvárať podmienky na zviditeľňovanie a prezentáciu špecifickej kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva. Program Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva podporuje tiež kultúrne aktivity pre ľudí s rôznym typom zdravotného postihnutia. Sú nimi občania s telesným, mentálnym, zrakovým, sluchovým postihnutím, vrátane ochrany duševného zdravia a pod. Program je rozdelený na podprogramy na podporu: 1) živej kultúry, 2) periodickej tlače a 3) neperiodickej tlače. Program je rozširovaný aj v roku 2013.

Ministerstvo kultúry realizuje v rámci dotačného programu dočasné vyrovnávacie opatrenie v oblasti kultúry detí a mládeže žijúcich v marginalizovaných rómskych komunitách (na podporu procesu sociálnej inklúzie). Ide o podporu modelových projektov, ktoré zabezpečujú systematickú prácu s deťmi a mládežou priamo v osadách a ktoré im vytvárajú šancu integrovať sa, teda lepšie a kvalitnejšie žiť. V tejto oblasti ministerstvo už dlhodobo spolupracuje s Katolíckou cirkvou v Lomničke. Projekt Kultúrne a duchovné aktivity pre rómske deti a mládež v Lomničke rozvíja estetické divadelné, výtvarné, hudobné cítenie a popri tom aj sociálne zručnosti detí. Iným typom je projekt Rómska struna na potulkách OZ Lácho Drom, Kokava nad Rimavicou, ktorý v deťoch z osád posilňuje ich hudobné nadanie, ale aj ich vlastné tradície a kultúrnu identitu, ako aj schopnosť začleniť sa ľahšie do spoločnosti (projekt zahŕňa aj deti a mládež z majoritného obyvateľstva). Oba projekty sú z ministerstva podporované od roku 2006. Cieľom je napomáhať deťom pri formovaní identity a seberealizácie a tiež pri hľadaní zmysluplnosti života, ako aj porozumenia, podporovať vedomie ich vlastnej dôstojnosti a napomáhať ich plnému začleneniu do života spoločnosti. Aktivity sú monitorované a každoročne vyhodnocované. Na podporu dočasných

vyrovnávacích opatrení v rezorte je zameraný aj dotačný program Kultúrne poukazy, ktorý zvyšuje dostupnosť kultúry pre deti a mládež z menej rozvinutých regiónov Slovenska.

Iniciatíva na podporu dočasných vyrovnávacích opatrení sa realizovala aj v oblasti aktívneho starnutia. V súvislosti s Európskym rokom aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012 (ďalej v texte ako „ERAS 2012“) sa v rezorte kultúry realizovali mnohé podujatia na aktivizáciu dostupnosti pasívnej i aktívnej kultúry senioriek a seniorov. Najmä prostredníctvom Národného osvetového centra (zrealizovalo viaceré semináre, zapájalo seniorky a seniorov do mnohých umeleckých súťaží, festivalov, oceňovalo prácu senioriek a seniorov, medializovalo tému v rezortných médiách a na webovej stránke) a tiež prostredníctvom dotačného programu Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva (13 podujatí, najmä interaktívnych tvorivých umeleckých dielní a festivalov senioriek a seniorov). Podujatia k ERAS 2012 realizovali aj: Univerzitná knižnica, Slovenská národná knižnica, Štátna vedecká knižnica (Košice, Prešov, Banská Bystrica), Slovenská knižnica pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči atď. Aktivity budú v duchu ERAS 2012 a v duchu stratégie Európa 2020 pokračovať aj nasledujúcim obdobím.

V rámci podpory dočasných vyrovnávacích opatrení zameraných na integráciu cudzincov boli cez dotačný program Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva podporené multimediálne podujatia Týždeň nových menšín Fjúžn a tiež elektronický časopis multikulti.sk, tvorivé dielne pre deti migrantov, divadlo pre migrantov Migoidy a podobne. Množstvo podujatí zameraných na prevenciu xenofóbie, diskriminácie cudzincov, rasizmu a všetkých foriem násilia realizujú organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti ministerstva (Národné osvetové centrum, Slovenská národná galéria, Slovenské národné múzeum-Múzeum židovskej kultúry, Múzeum Slovenského národného povstania, Univerzitná knižnica, Filmový ústav, Divadelný ústav, Medzinárodný dom umenia pre deti Bibiana a iné).

Ministerstvo kultúry dlhodobo realizuje svoju politiku v predmetnej oblasti prostredníctvom organizačného útvaru (od roku 2005), v ktorého agende je starostlivosť o kultúru znevýhodnených skupín obyvateľstva. Úlohou odboru (odbor nehmotného kultúrneho dedičstva a znevýhodnených skupín obyvateľstva) je prehľbiť starostlivosť štátu o rozvoj kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva.

Cieľom je zabezpečiť znevýhodneným skupinám obyvateľstva prístup k informáciám, ktoré sa týkajú napĺňania ich kultúrnych potrieb a vyrovnávania šancí v oblasti kultúry. Pomocou znevýhodneným skupinám obyvateľstva prostredníctvom kultúry sa znižujú riziká vylúčenia a ohrozené skupiny obyvateľstva sa zapájajú do procesu sociálneho začleňovania. Deje sa tak prostredníctvom kultúrnych mechanizmov a sprístupňovaním informácií

o znevýhodnených skupinách smerom k majoritnej spoločnosti. Dôležité je tiež podporovať a vytvárať vhodné právne, inštitucionálne a finančné prostredie na ochranu a rozvoj kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva. Prostredníctvom kultúrnych mechanizmov sa tak prispieva k zmierneniu sociálnych rozdielov, izolácie a marginalizácie znevýhodnených skupín obyvateľstva a vytvárajú sa podmienky na vznik rôznych informačných databáz o znevýhodnených skupinách obyvateľstva a ich kultúrnych potrebách. Dbá sa aj na potrebu posilniť spoluprácu v predmetnej oblasti s orgánmi štátnej správy a samosprávy, ktoré sa zaoberajú témou kultúrnych potrieb znevýhodnených skupín obyvateľstva s cieľom získavania informácií, výmeny skúseností a koordinácie podpory.

Odbor nehmotného kultúrneho dedičstva a kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva je aj garantom akčných plánov a iných strategických dokumentov v oblasti ľudských práv, v ktorých má rezort definované úlohy smerujúce k podpore dočasných vyrovnávacích opatrení. Agendu ľudských a kultúrnych práv má v opise pracovnej činnosti jedna zamestnankyňa. Ide napríklad o: Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách, Národný akčný plán rodovej rovnosti, Národný akčný plán pre deti, Národný program ochrany starších ľudí, Koncepcia štátnej politiky vo vzťahu k deťom a mládeži do roku 2011, Koncepcia migračnej politiky SR, Stratégia Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020, Národný program duševného zdravia na obdobie 2005 – 2015 a ďalšie. Podporou kultúrnych potrieb znevýhodnených skupín obyvateľstva sa naplňajú tiež záväzky vyplývajúce rezortu kultúry z medzinárodných ľudsko-právnych dokumentov (napr. Medzinárodný dohovor na ochranu osôb so zdravotným postihnutím, Medzinárodný dohovor o rasovej diskriminácii, Medzinárodný dohovor o diskriminácii žien, Zmiešaná slovensko-maďarská komisia pre záležitosti menšín a pod.).

Priestor pre implementáciu dočasných vyrovnávacích opatrení je Ministerstvom kultúry dlhodobo vytvorený v rámci systémového nástroja dotačného programu Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva, ktorý je stabilným, systémovým a trvalo-udržateľným nástrojom rezortu v predmetnej oblasti (od roku 2005). Dočasné vyrovnávacie opatrenia sú priebežne vyhodnocované v rámci jednotlivých národných akčných plánov a ďalších vládnych strategických dokumentov. Ministerstvo kultúry definuje priority a výsledky v predmetnej oblasti aj v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami, ktoré sú členmi neformálnej pracovnej skupiny pre kultúru ľudí so zdravotným postihnutím. Výsledkom vyhodnotenia bola potreba zvýšiť informovanosť o právach zraniteľných skupín prostredníctvom nového dotačného podprogramu pre neformálne vzdelávanie.

Ministerstvo kultúry plní špecifické úlohy, akými je aj podpora dočasných vyrovnávacích opatrení v oblasti ľudských práv aj prostredníctvom organizácií vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti, ktoré majú rozvoj kultúrnych práv, tvorivosti, tolerancie, kultivovania etického a estetického potenciálu všetkých členov spoločnosti priamo vo svojom základnom poslaní. V roku 2012 išlo o opatrenie Slovenskej národnej galérie o bezplatnom vstupe do jej priestorov každú prvú nedeľu v mesiaci pre všetky cieľové skupiny. Starostlivosť o rozširovanie kultúrnych práv zraniteľných skupín zabezpečujú aj ďalšie organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti rezortu: Slovenské národné divadlo (divadelnými predstaveniami pre nepočujúcich i nevidiacich), Slovenská filharmónia, Slovenské národné múzeum, Slovenská národná galéria, Múzeum SNP v Banskej Bystrici, Národné osvetové centrum, a to najmä množstvom neformálno-vzdelávacích aktivít a tiež zľavneným vstupným pre znevýhodnené skupiny. Významnú úlohu má tiež Filmový ústav (filmové festivaly na podporu tolerancie), Divadelný ústav (divadlo pre bezdomovcov) atď. Ich aktivity ministerstvo kultúry každoročne vyhodnocuje v rámci vládnych strategických dokumentov.

Jednou z organizácií, ktoré sa intenzívne podieľajú na podpore dočasných vyrovnávacích opatrení pre ľudí so zdravotným postihnutím, je Slovenská knižnica pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči (ďalej v texte ako „SKN“), ktorá pôsobí ako vydavateľské, knižnično-informačné a vzdelávacie centrum pre nevidiacich a slabozrakých. Jedinečnosť a nezastupiteľnosť SKN v celoštátnom knižnično-informačnom systéme SR spočíva v tom, že pripravuje pre svojich používateľov také formy kultúrno-výchovných a vzdelávacích aktivít, pri ktorých je zabezpečený princíp rovnosti príležitostí a nediskriminácie. Činnosť SKN významne prispieva k rozvoju kultúrnej úrovne celej krajiny. Okrem publikovania množstva časopisov (celkovo 18), zvukových kníh a iných nosičov, učebníc, vykonáva knižnica donáškovú službu a sprístupňuje služby Digitálnej knižnice (sprístupnenie zvukových kníh a zvukových časopisov v elektronickej forme). V roku 2012 sa knižnica otvorila, okrem ľudí so zrakovým postihnutím, aj používateľom s iným typom zdravotného postihnutia a tiež seniorkám a seniorom. K podpore dočasných vyrovnávacích opatrení prispievajú veľkou mierou aj ďalšie knižnice v zriaďovateľskej pôsobnosti Ministerstva kultúry (Univerzitná knižnica, Slovenská národná knižnica, Štátna vedecká knižnica - Košice, Prešov, Banská Bystrica), ktorých práca spočíva v rôznych typoch ústretových aktivít. Od nákupu kníh s predmetnou problematikou cez odborné rešerše v predmetnej oblasti, až po besedy, prednášky, výstavky kníh s cieľom podporiť kultúru znevýhodnených skupín obyvateľstva, vrátane poskytovania zliav pre mládež, ľudí so zdravotným postihnutím a seniorov a pod.

Iniciatíva na podporu dočasných vyrovnávacích opatrení v oblasti kultúry marginalizovaných rómskych komunít sa realizuje v Štátnej vedeckej knižnici v Prešove. Ide o projekt v rámci OPIS - Operačný program informatizácie spoločnosti (EU fondy), ktorého cieľom je implementovať digitálne technológie s cieľom zvyšovať dostupnosť kultúry pre všetky skupiny obyvateľstva a chrániť kultúrne dedičstvo Slovenskej republiky. Jedným z projektov, ktoré napomôžu šíreniu informácií o rómskej kultúre a odbúravaní bariér (a tiež sociálnej kohézii spoločnosti) je aj Dokumentačno-informačné centrum rómskej kultúry ako odborné pracovisko a organizačná zložka Štátnej vedeckej knižnice v Prešove (trvanie projektu od 23.02.2012 do 30.09.2013). Úlohou Dokumentačno-informačného centra rómskej kultúry je sústrediť komplexné informácie o rómskej kultúre, histórii, jazyku, tradíciách a iných oblastiach života rómskej komunity na jednom mieste. Vytvorí sa tým jeden prístup k potrebným a požadovaným informáciám o všetkom, čo súvisí s rómskou problematikou a zároveň sa predstaviť nový pohľad na kultúru Rómov ako legitímnu súčasť európskeho kultúrneho dedičstva.⁵¹

Od roku 2010 ministerstvo kultúry - Slovenské národné múzeum, Historické múzeum SNM, prevádzkuje unikátnu stálu expozíciu pre nevidiacich a slabozrakých občanov Najstaršie dejiny Slovenska (realizovaná v spolupráci s Úniou nevidiacich a slabozrakých Slovenska).

Ministerstvo kultúry dočasné vyrovnávacie opatrenia priebežne vyhodnocuje v rámci dotazníka Strediska, ako aj (nepriamo) v rámci jednotlivých národných akčných plánov a ďalších vládnych strategických dokumentov. Ministerstvo kultúry sa priebežne pri vyhodnocovaní jednotlivých akčných plánov obracia s požiadavkou na zainteresované organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti a na základe ich podkladov (a v zmysle termínov jednotlivých uznesení vlády SR) vypracúva správu za rezort kultúry pre nadrezortných garantov akčných plánov.

V predchádzajúcom období Ministerstvo kultúry vytvorilo priestor pre zvyšovanie dostupnosti, t. j. debarierizácie, kultúrnych inštitúcií Išlo o bezplatný vstup do kultúrnych inštitúcií každú prvú nedeľu v mesiaci (napr. Slovenská národná galéria). Ministerstvo kultúry tiež zriadilo v zmysle uznesenia vlády SR č. 666 zo dňa 8. augusta 2007 ku Koncepcii starostlivosti o tradičnú ľudovú kultúru Koordinačné centrum tradičnej ľudovej kultúry (pri Slovenskom ľudovom umeleckom kolektíve). Jeho poslaním je chrániť a uchovávať bohatstvo tradičnej ľudovej kultúry na Slovensku, vrátane nehmotného kultúrneho dedičstva

⁵¹ Základné informácie sú dostupné na: <http://www.svkpo.sk/sk/narodny-projekt/>.

národnostných menšín žijúcich na Slovensku. Koordinačné centrum tradičnej ľudovej kultúry v roku 2012 pripravilo unikátny projekt elektronickej encyklopédie s názvom Tradičná ľudová kultúra Slovenska slovom a obrazom - nachádza sa na webovej stránke www.ludovakultura.sk. Ide o unikátny zdroj informácií, ktoré sú ľahko dostupné pre vzdelávacie i didaktické účely a pre prácu so zraniteľnými skupinami.

V roku 2012 bola podpora dočasných vyrovnávacích opatrení v oblasti kultúry zverejnená explicitne v rámci Výzvy- Informácie pre žiadateľov o poskytnutie dotácie k dotačnému programu Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva.⁵² V roku 2013 je ako jedna z priorít v rámci predmetného dotačného programu preferovaná podpora kultúrnych aktivít v oblasti neformálneho vzdelávania zameraného na odbúravanie bariér v dostupnosti kultúry pre osoby so zdravotným postihnutím. Cieľom tejto iniciatívy je zvyšovanie informovanosti a povedomia majority (pracovníkov v oblasti kultúry) o kultúrnych právach osôb so zdravotným postihnutím a v konečnom dôsledku dostupnosť kultúry pre zraniteľné skupiny. Nástroje na podporu dočasných vyrovnávacích opatrení sú artikulované aj v strategických dokumentoch ministerstva kultúry.

Ministerstvo kultúry tiež intenzívne spolupracuje s mimovládnyimi organizáciami zameranými na podporu kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva. Od roku 2005 má vytvorenú neformálnu pracovnú skupinu (zo zástupcov mimovládnych organizácií), ktorá rieši otázky rozvoja kultúry občanov so zdravotným postihnutím. Členovia pracovnej skupiny zorganizovali k predmetnej problematike pracovný seminár (k stratégii rozvoja a hľadania nástrojov podpory občanov so zdravotným postihnutím). Pracovná skupina tiež uskutočnila prieskum kultúrnych potrieb osôb so zdravotným postihnutím, do ktorého zapojila mimovládne organizácie i organizácie vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti. Pripravila analýzu dotačného programu za roky 2006 - 2007. Výstupom aktivít pracovnej skupiny je tiež metodická príručka pre prípravu kultúrnych podujatí pre osoby so zdravotným postihnutím. Príručka podáva informácie a odporúčania ako rozpoznať a vysporiadať sa s rozmanitými (informačnými i fyzickými, mentálnymi) bariérami, ktorým musia čeliť občania so zdravotným postihnutím. Materiál bol distribuovaný organizáciám v zriaďovateľskej pôsobnosti ministerstva a je zverejnený na webovej stránke ministerstva. V oblasti kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva spolupracuje ministerstvo s nasledujúcimi mimovládnyimi organizáciami: Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v Slovenskej republike, Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska, Asociácia organizácií občanov so sluchovým

⁵² Pozri www.culture.gov.sk – Dotácie 2011.

postihnutím, Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR, Bratislava, OZ - Inklúzia, Slovenský zväz telesne postihnutých osôb, OZ-Inakosť, OZ-Lácho Drom, Rómska tlačová agentúra, OZ-Ambrelo, Nadácia Milana Šimečku, Tanečný klub Danube, Jednota dôchodcov, Rímskokatolícka cirkev, farnosť Lomnička, Slovenský zväz telesne postihnutých, Bratislava, OZ Divadlo bez domova a pod.

V roku 2012 bola podpora dočasných vyrovnávacích opatrení na ministerstve kultúry v zmysle antidiskriminačného zákona explicitne zahrnutá do Informácie k Výzve pre žiadateľov o poskytnutie dotácie z rozpočtovej kapitoly ministerstva kultúry v programe Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva.⁵³ V programe Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva (program č. 6) bolo v r. 2012 prerozdelených cca 337 500 Eur na 117 podujatí pre zraniteľné skupiny (živá kultúra-festivály, tvorivé dielne, konferencie a pod., písaná kultúra-časopisy a knihy).

Zavádzanie dočasných vyrovnávacích opatrení v rezorte kultúry upriamuje pozornosť na situáciu zraniteľných skupín a zvyšuje tak ich šance v procese sociálneho začleňovania. Je treba mať na zreteli, že znevýhodnené skupiny obyvateľstva sú odkázané na pomoc a dobrú vôľu štátu. Z tohto dôvodu je dôležité naďalej prehĺbovať starostlivosť o znevýhodnené skupiny obyvateľstva a vytvárať podmienky pre dôstojný život tých, ktorí nemajú rovnosť príležitostí. Veľkú pozornosť je tiež treba venovať vzdelávaniu a kultúrno-osvetovej práci a tiež systematickému šíreniu informácií o situácii znevýhodnených skupín obyvateľstva na všetkých úrovniach spoločnosti. Ako dramatickú možno vnímať situáciu marginalizovaných rómskych komunít a ľudí ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením. A práve táto oblasť by mala byť riešená legislatívne (napr. zákonom o odstránení chudoby a sociálneho vylúčenia). Jednou z priorít Výzvy na predkladanie projektov v dotačnom programe Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva na rok 2013 je preto aj nový podprogram - podpora vzdelávacích projektov o kultúrnych právach zraniteľných skupín. Tento je zameraný aj na sprostredkovanie predmetných informácií majorite a pochopenie nevyhnutnosti, že pomáhať slabším a zraniteľným je v jej prioritnom záujme.

Vzhľadom na špecifickú povahu kultúry je prevažná väčšina aktivít rezortu zameraná na podporu talentu a tvorivosti, podporu duševného i telesného zdravia, poskytnutie kvalitného spôsobu trávenia voľného času všetkých skupín spoločnosti s dôrazom na zraniteľné skupiny. Všetky tieto aktivity prezentujú vysoké morálne a etické princípy, ktoré stoja v centre ľudsko-právnej problematiky a sú v nezmieriteľnom rozpore so

⁵³ Pozri www.culture.gov.sk –Dotácie 2012.

šírením negatívnych sociálno-patologických javov (látkové a nelátkové závislosti, kriminalita, extrémizmus a pod.) a tiež nezlučiteľné so šírením ovzdušia konfliktov, nenávisť, násilia a intolerancie. Ministerstvo kultúry si uvedomuje, že napĺňaním kultúrnych práv znevýhodnených skupín obyvateľstva spoločnosť prispieva k výchove k tolerancii a boju proti všetkým formám xenofóbie, diskriminácie, rasizmu a posúva tým majoritnú spoločnosť smerom k rešpektovaniu inakosti, zbavovaniu sa predsudkov a stereotypov voči „tým druhým“.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zodpovedá v zmysle kompetenčného zákona za vytvorenie legislatívnych podmienok, ktoré zaručia všetkým osobám právo na prístup v oblastiach vecnej pôsobnosti ministerstva bez diskriminácie a v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. V rámci prípravy návrhov všeobecne záväzných právnych predpisov sa kladie dôraz na to, aby pri navrhovanej právnej úprave nebola porušená zásada rovnakého zaobchádzania. Inštitút dočasných vyrovnávacích opatrení je na Slovensku využívaný len veľmi málo, najmä ak sa berú do úvahy dočasné vyrovnávacie opatrenia legislatívnej povahy. Niektoré legislatívne ustanovenia majú formu dočasných vyrovnávacích opatrení. Avšak, aj keď sú opatreniami v zmysle antidiskriminačného zákona so zameraním na odstránenie znevýhodnení konkrétnej cieľovej skupiny a obsahovo sú de facto dočasnými vyrovnávacími opatreniami, nie sú tak definované a nenapĺňajú úplnú definíciu predovšetkým ohraničenie platnosti. Reálnu implementáciu dočasných vyrovnávacím opatrení ministerstvo hodnotí ako nízku.

Charakter dočasných vyrovnávacích opatrení majú legislatívne ustanovenia napr. práva ustanovené zákonom č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zaručujú rovnako každému v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom (§ 4 predmetného zákona). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania má každý občan rovnaké práva na poskytovanie peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v zmysle antidiskriminačného zákona. Rovnako napríklad platná legislatívna úprava poskytovania dávky v hmotnej núdzi a príspevku k dávke v hmotnej núdzi určených občanom v hmotnej núdzi podľa zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov vychádza

taktiež z občianskeho princípu. Pri poskytovaní pomoci v hmotnej núdzi sa dodržiavajú zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona.

Konkrétna podpora znevýhodnených skupín sa skôr uplatňuje formou projektov, iniciatív programov napr. v rámci ERAS 2012. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR napr. legislatívne upravilo v zákone o službách zamestnanosti viaceré príspevkov, ktoré sa realizujú prostredníctvom národných projektov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej aj ako „Ústredie“) pristúpilo alebo pokračovalo v roku 2012 v implementácii niektorých projektov, ktoré majú charakter vyrovnávacích opatrení nelegislatívnej povahy. Patrí k nim napr. projekt na podporu vykonávania už spomínanej tzv. absolventskej praxe, ktorého cieľom je dočasne podporiť absolventov/absolventky vo veku do 26 rokov na trhu práce.

Ďalšími národnými projektmi realizovanými v roku 2013 prostredníctvom Ústredia sú projekty na podporu vytvárania nových pracovných miest pre znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie, konkrétne uchádzačov o zamestnanie vo veku do 29 rokov a nad 50 rokov. Súčasťou týchto projektov je podpora a motivácia zamestnávateľov zamestnať cieľovú skupinu a podpora ochoty zamestnávateľov vytvárať podmienky na získanie odborných zručností a praktických skúseností mladých uchádzačov o zamestnanie.

Ministerstvo v roku 2011 a 2012 podporilo materiálnu rovnosť šancí pre členov znevýhodnených skupín obyvateľstva aj v rámci výzvy sprostredkovateľského orgánu Fondu sociálneho rozvoja. Z hľadiska jeho vecnej pôsobnosti v súvislosti s dočasnými vyrovnávacími opatreniami je možné uviesť, že Fond sociálneho rozvoja pod riadiacim orgánom pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia je organizácia založená za účelom poskytovania pomoci ľuďom pri odstraňovaní chudoby a znižovaní rizika sociálneho vylúčenia. Podporuje vznik projektov, ktoré vytvárajú cestu na zaradenie sa do spoločnosti tým, ktorých chudoba vytlačila až na jej okraj. Nezamestnaným, zdravotne postihnutým, Rómom, azylantom, bezdomovcom, ženám po materskej dovolenke, žiakom predčasne opúšťajúcim školy, ženám v domácnosti či väzňom, ktorí práve skončili výkon trestu. Priamu finančnú podporu poskytuje Fond sociálneho rozvoja projektom, ktoré zvyšujú možnosti slabých a vylúčených skupín zamestnať sa prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov.⁵⁴ Vzhľadom na už podporené dopytovo orientované projekty a národné projekty prostredníctvom ESF a vyčerpaním značnej časti alokácie programu je v ďalšom období

⁵⁴ Presné znenie a zameranie výziev na predloženie žiadostí o nenávratný finančný príspevok je dostupné na stránke www.esf.gov.sk a www.fsr.gov.sk.

plánovaná implementácia prevažne národných projektov. Pokiaľ ide o hodnotenie dočasných vyrovnávacích opatrení z hľadiska Fondu sociálneho rozvoja, vzhľadom k tomu, že implementácia projektov v rámci programového obdobia 2007 – 2013 doposiaľ nie je ukončená, nie je možné zatiaľ vyhodnotiť prínos opatrenia. Pri realizácii týchto politik sa vychádza zo záväzkov obsiahnutých v Stratégii SR pre integráciu Rómov do roku 2020, ktorej súčasťou sú aj opatrenia obsiahnuté v dokumente Revidovaný národný akčný plán Dekády začleňovania rómskej populácie 2005 - 2015 na roky 2011 – 2015.

V súčasnosti sa dokončuje príprava realizácie Národného projektu Komunitné centrá-systémové nastavenie, podpora a rozvoj činnosti. Projektom sa vytvoria predpoklady pre budovanie siete komunitných centier pre marginalizované rómske komunity (cca 120 centier). Na projekt sú alokované finančné prostriedky z ESF. Cieľom je zlepšenie životných podmienok marginalizovaných rómskych komunít ich lepším prístupom k sociálnym službám a aktivitám vykonávaných v komunitnom centre. Komunitné centrum bude poskytovať služby najmä pre rodiny s deťmi. Pôjde o aktivity zamerané na sociálne poradenstvo, sociálnu rehabilitáciu, pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov. Tiež výchovno-preventívnu, vzdelávaciu a aktivizačnú činnosť, sprostredkovanie kontaktu so spoločenským prostredím, nízkoprahové programy pre deti a mládež, predškolskú prípravu, programy včasnej starostlivosti, záujmovú činnosť a ďalšie aktivity.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny začiatkom roku 2012 začalo realizovať, prostredníctvom Fondu sociálneho rozvoja, Národný projekt Terénna sociálna práca v obciach. Ten je pokračovaním výkonu terénnej sociálnej práce v obciach realizovanej prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov, ktoré sa v rámci OP Zamestnanosť a Sociálna inklúzia v súčasnosti tiež vykonávajú. Podľa predbežných odhadov bude v rámci národného projektu do konca roka 2015 zabezpečený výkon práce 860 terénnych sociálnych pracovníkov a ich asistentov najmenej v 250 obciach. Aktivity terénnych sociálnych pracovníkov sa budú realizovať v prospech takmer 87 000 príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít. Národný projekt Terénna sociálna práca v obciach zásadným spôsobom mení a skvalitňuje výkon terénnej sociálnej práce, odbremeňuje obce od administratívy a znižuje náklady na ňu. Terénna sociálna práca sa v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny vykonáva od roku 2004 a je jedným z najvýznamnejších nástrojov riešenia problematiky marginalizovaných rómskych komunít.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a Rozvojový program OSN (UNDP) realizuje v rokoch 2010-2015 projekt Štatistické zisťovanie vybraných cieľových skupín obyvateľstva SR. Jeho náplňou je monitorovanie vývoja životných podmienok

marginalizovaných rómskych komunít na Slovensku s cieľom poskytnúť dáta a analýzy pre politiky sociálnej inklúzie zamerané na túto znevýhodnenú cieľovú skupinu. Projekt pozostáva z niekoľkých aktivít a komponentov. V období rokov 2010-2012 sa realizovali reprezentatívne kvantitatívne zisťovanie životných podmienok v rómskych domácnostiach na Slovensku (oblasti bývania, vzdelávania, zdravotný stav, trh práce, materiálna deprivácia a iné). Realizoval sa aj kvalitatívny hĺbkový prieskum vybraných aspektov životnej úrovne v segregovanom a separovanom prostredí (príjmy, výdavky, spotreba potravín). Súčasťou aktivít bol aj kvalitatívny výskum: „Marginalizované rómske komunity pohľadom pomáhajúcich profesií“, ktorý mapoval situáciu a identifikoval prekážky pri výkone služieb napomáhajúcich sociálnemu začleňovaniu tejto cieľovej skupiny. Jedným z realizovaných komponentov bola aj analýza projektov Európskeho sociálneho fondu v programovacom období 2007-2013 v rámci OP Zamestnanosť a Sociálna inklúzia a hodnotenie ich dopadu na marginalizované rómske komunity.

V rámci príprav nového programového obdobia 2014-2020 sa navrhuje v rámci prioritnej osi Podpora sociálneho začlenenia a boja proti chudobe samostatná investičná priorita zameraná na podporu integrácie marginalizovaných komunít, ako sú napr. Rómovia. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci legislatívneho procesu konzultuje prípravu opatrení s relevantnými organizáciami. Predovšetkým prostredníctvom výborov Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť, ktorých činnosť organizačne zastrešuje.

Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky

Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja v priebehu roka 2012 neprijalo žiadne dočasné vyrovnávacie opatrenia a v súčasnosti nemá rozpracované žiadne vyrovnávacie opatrenia. Ministerstvo nerealizovalo v roku 2012 podporu materiálnej rovnosti šancí pre členov znevýhodnených skupín obyvateľstva v rámci vypísania konkrétnych výziev na podávanie projektov. V rámci Operačného programu Doprava, ktorého riadiacim orgánom je Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja, sú realizované národné projekty s vopred určenými žiadateľmi, pre ktoré riadiaci orgán nevyhlasuje výzvy, ale oboznamuje žiadateľov, ktorých projekty sú zaradené do zoznamu národných projektov, o možnosti predkladania žiadostí o nenávratný finančný príspevok prostredníctvom písomného vyzvania. Avšak v rámci Operačného programu doprava sa v prioritných osiach 1 Železničná

infraštruktúra, 4 Infraštruktúra integrovaných dopravných systémov a 6 Železničná verejná osobná doprava realizujú projekty, ktoré majú prínos pre horizontálnu prioritu Operačného programu doprava „Rovnosť príležitostí“, ktorej cieľom je okrem iného podporovať potieranie diskriminácie na základe zdravotného postihnutia.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky

Ministerstvo v oblasti štátnej starostlivosti o šport a mládež stanovuje úlohy pre IUVENTU - Slovenský inštitút mládeže cez kontrakt. IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže je pritom štátna inštitúcia, priamo riadená Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR. Plnením kontraktu dochádza k napĺňaniu štátnej politiky voči mládeži, ako aj akčných plánov, ktoré vyplývajú zo strategických dokumentov: Kľúčové oblasti a akčné plány štátnej politiky vo vzťahu k deťom a mládeži v Slovenskej republike na roky 2008 až 2013 sú: Uznesenie vlády SR č. 184/2008, 1.2 Akčný plán politiky mládeže na roky 2012 až 2013, ktorý vyplýva z Kľúčových oblastí a akčných plánov štátnej politiky vo vzťahu deťom a mládeži na roky 2012 a 2013 - Uznesenie vlády SR č. 245/2012. Napĺňanie úloh vyššie uvedených dokumentov IUVENTA realizuje cez dva národné projekty, ktorými sú: Nový národný projekt PRAKTIK - Praktické zručnosti cez neformálne vzdelávanie v práci s mládežou a Národný projekt KomPrax - Kompetencie pre prax.

Rok 2012 bol zameraný na prípravu Národného projektu PRAKTIK - Praktické zručnosti cez neformálne vzdelávanie v práci s mládežou, ktorého úlohou je zvyšovať kompetencie dobrovoľných a profesionálnych pracovníkov s mládežou cez neformálne vzdelávanie. Títo pracovníci budú následne organizovať tábory pre mládež, s preplatením všetkých nákladov na účasť v tábore. Dôraz sa bude klásť na zapojenie mladých s nedostatkom príležitostí do programových aktivít.

Od roku 2011 realizuje IUVENTA národný projekt KomPrax - Kompetencie pre prax, ktorý je zameraný na podporu kvality práce s mládežou, ktorá okrem iného napomôže výchove mladej aktívnej generácie, podporí inklúziu, multikulturalitu a napomôže eliminácii protispoločenských javov mládeže. Súčasťou aktivít je vzdelávanie mladých vedúcich, ktoré sa zameriava aj na podporu a rozvoj peer projektov orientovaných na mládež a zapájajúcich najmä znevýhodnené alebo ohrozené skupiny mládeže. IUVENTA sa sústreďuje aj na mládež s nedostatkom príležitostí. Tým sa rozumie mládež, ktorá čelí spoločenským, ekonomickým, zdravotným, vzdelanostným kultúrnym alebo geografickým prekážkam.

Ďalšou z aktivít IUVENTY je realizácia tzv. Živých knižníc. Inovatívny projekt Živých knižníc je priestor na vytvorenie konštruktívneho dialógu s ľuďmi, ktorí sa v bežnej realite nemajú príležitosť stretnúť a porozprávať. Cieľom takejto Knižnice je teda poukázať na existenciu (a neoprávnenosť) mnohých predsudkov a stereotypov v spoločnosti na určitú skupinu alebo životnú situáciu, ktorú zažívajú. Živé knižnice sú nástrojom, ktorý privádza ľudí k sebe bližšie, rešpektuje ľudskú dôstojnosť a individualitu a eliminuje protispoločenské javy mladých ľudí smerom k vylúčeným a ohrozeným skupinám obyvateľov.

V rámci dlhodobých projektov IUVENTA spolupracuje s Rómskym inštitútom na realizácii a rozvoji programu Big BIS. Tento program využíva metódu tútoringu, známu aj z programu Big Brother, Big Sister, ktorá je založená na participácii dobrovoľníkov na individuálnom rozvoji dieťaťa. Program je špecificky doplnený o prvok interkultúrneho a medzigeneračného dialógu, predpokladajúceho individuálnu a osobnú zainteresovanosť dobrovoľníkov z radov vysokoškolských študentov. Čiže veľkých kamarátov, veľkých kamarátok, pripravujúcich sa na povolanie pedagóg, špeciálny pedagóg alebo sociálny pracovník. Program podporuje inklúziu vylúčených skupín mládeže a eliminuje protispoločenské javy medzi rómskou a nerómskou mládežou.

Štruktúrovaný dialóg je nástrojom Európskej únie, ktorým sa zabezpečuje prenos hlasu od občanov na európsku úroveň. V roku 2012 zabezpečovala IUVENTA realizáciu dialógu na témy mládež s migrantským pozadím, participácia mládeže a partnerstvo s krajinami Východnej Európy a Kaukazu. Ku každej téme sa vyjadrilo priemerne 150 zástupcov mladých ľudí a organizácií pracujúcich s mládežou. V každej téme sa zisťujú aj opatrenia, prípadne návrhy na zaistenie otvorenejšej a inkluzívnejšej spoločnosti.

V rámci podpory výskumov v oblasti mládežníckej politiky a práce s mládežou, ministerstvo v spolupráci s IUVENTOU podporilo realizáciu viacerých výskumov, ktoré poskytujú informácie o živote a životnom štýle či potrebách mladých ľudí. Ešte v roku 2011 boli podporené zo strany ministerstva konkrétne projekty (ktoré sa realizujú do roku 2013): projekt Dobrovoľníctvo na Slovensku - výskumné reflexie od PhDr. Alžbety Brozmanovej Gregorovej, Príklady priťahujú od Rady mládeže Slovenska, Sociálne a morálne aspekty ekonomického a občianskeho života vidieckej mládeže od Mgr. Ing. Danky Moravčíkovej, PhD. - SPU Nitra, Multikulturalita na Slovensku a v Európskej únii (konfesie staré a nové) od Radoslava Štefančíka - FF UCM Katedra politológie, Križovatky od Petra Lenča - PdF TU Trnava, Vybrané aspekty života mladých ľudí od Fórum - inštitút pre výskum menšín, Sociálne súvislosti spôsobu života chudobnej mládeže (reflexia očami cieľovej skupiny) od Mgr. Janky Šolcovej, Objektívne znaky chudoby detskej zložky populácie a regionálne

rozdiely v ich subjektívnom vnímaní chudoby od PhDr. Vladimíry Antolovej, PhD., Vplyv mediálnej komunikácie na nové vzory mládeže od Mgr. Norberta Vrabca - FMKUCM.

V rámci programu finančnej podpory aktivít detí a mládeže na roky 2008 až 2013 boli vypracované zásady, ktoré v súlade s výnosom Ministerstva školstva SR č. CD 2006-141/348-1: sekr z 12. apríla 2006 o poskytovaní dotácií v pôsobnosti Ministerstva školstva SR, a smernicou č. 3/2007-RI z 15. februára 2007 o poskytovaní dotácií v pôsobnosti Ministerstva školstva SR, ktoré v bode 2.3 upravujú pravidlá podpory pre deti a mládež zo znevýhodneného prostredia a špecifikujú dôvody znevýhodnenia (Dokumenty mládežníckej politiky SR a EÚ, Bratislava 2008, VEDA).

Komunitárny program Európskej únie Mládež v akcii je grantovým programom pre mladých ľudí vo veku od 13 do 30 rokov. Jeho cieľom je podporiť pocit aktívneho občianstva mladých ľudí, solidarity a tolerancie medzi mladými Európanmi a podporuje mobilitu v rámci EU, neformálne vzdelávanie a kultúrny dialóg, zamestnanosť a začlenenie mladých ľudí bez ohľadu na ich vzdelanostné, sociálne a kultúrne pozadie. Medzi stále priority Programu patrí aj priorita „Začlenenie mladých ľudí s nedostatkom príležitostí“. Národná agentúra programu EÚ Mládež v akcii (ďalej len „NA“), sídliaca v IUVENTE od roku 2008, systematicky naplňa stratégiu inklúzie (začlenenia) mladých ľudí s nedostatkom príležitostí do spoločnosti, ktorej prioritnou cieľovou skupinou je rómska menšina. NA v rámci svojej školiacej stratégie počas roku 2012 pripravila sériu školiacich tréningov pod názvom „ROMMING“, ktorých cieľom bolo zvýšenie informovanosti a projektovej zručnosti mladých aktívnych rómskych lídrov. Jedným z cieľom školenia bolo zdôrazniť prínos práce s mládežou aj v oblasti podpory ľudských práv.

Ďalšou aktivitou Programu je Európska dobrovoľnícka služba, v rámci ktorej majú mladí ľudia s nedostatkom príležitostí možnosť na určitý čas vycestovať do zahraničia a dobrovoľne pracovať na vybranom projekte. Mnohé z akreditovaných dobrovoľníckych projektov sú orientované na dodržiavanie ľudských práv.

Ministerstvo vykonáva funkciu riadiaceho orgánu pre Operačný program Vzdelávanie (ďalej v texte ako „OPV“). Globálnym cieľom OPV je zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti Slovenskej republiky prostredníctvom prispôsobenia vzdelávacieho systému potrebám vedomostnej spoločnosti. OPV prostredníctvom príspevkov zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu financuje formovanie a podporu ľudského kapitálu smerom k nadobudnutiu základných zručností a kľúčových kompetencií potrebných vo vedomostnej spoločnosti. Medzi hlavné ciele OPV patrí aj vytvárať a rozvíjať efektívny systém ďalšieho vzdelávania a celoživotného poradenstva zameraného na rozvíjanie kľúčových kompetencií

a zvyšovanie kvalifikácií v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti a zvyšovať vzdelanostnú úroveň osôb s osobitými vzdelávacími potrebami so zreteľom na marginalizované rómske komunity.

Implementácia OPV prebieha prostredníctvom realizácie národných a dopytovo orientovaných projektov. Národné projekty sú realizované na národnej úrovni ako nástroje realizácie reformy školstva. Ide o komplexné projekty vyplývajúce priamo z legislatívy resp. koncepčných dokumentov. Dopytovo orientované projekty sú projekty adresujúce potreby cieľových skupín v konkrétnom regióne. Realizujú sa prostredníctvom výziev na predkladanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok vyhlasovaných pre konkrétne opatrenie, ciele a aktivity. Ministerstvo delegovalo časť svojej pôsobnosti na sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom, ktorými sú Agentúra ministerstva pre štrukturálne fondy (ďalej v texte ako „ASFEU“) a Ministerstvo zdravotníctva SR.

Hlavným cieľom prioritnej osi 2 „Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov“ je vytvoriť a rozvíjať efektívny systém celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva zameraného na rozvíjanie kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácií pre všetkých občanov Slovenska. V rámci nej vyhlásila ASFEU v roku 2012 výzvu s názvom „Aktívne starnutie prostredníctvom rozširovania vedomostí a zručností zvyšujúcich kvalitu života seniorov“. Výzva bola zameraná na rozširovanie vedomostí zvyšujúcich kvalitu života seniorov. Výzva podporovala Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami. Navrhovaná výzva reagovala aj na uznesenie Európskeho parlamentu z roku 2010 s názvom „Demografické výzvy a solidarita medzi generáciami“, v ktorom sú členské štáty vyzývané, aby počas nasledujúcich rokov urobili z aktívneho starnutia jednu zo svojich priorit. Z geografického hľadiska pokrývala územie Slovenskej republiky s výnimkou Bratislavského samosprávneho kraja. Projekty z uvedenej výzvy sú v súčasnosti v schvaľovacom procese.

Prioritná os 3, zameraná na osoby s osobitnými vzdelávacími potrebami, adresuje problém nedostatočného zapojenia týchto skupín do vzdelávacieho systému a ich ohrozenia spoločenskou exklúziou. Cieľom opatrenia 3.1 je zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu a prostredníctvom ich ďalšieho vzdelávania. V rámci tohto opatrenia ASFEU v roku 2012 vyhlásila výzvu s názvom „Podpora vzdelávania príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít prostredníctvom podpory elokovaných pracovísk stredných odborných škôl“. Výzva bola zameraná na zvýšenie vzdelanostnej úrovne príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít prostredníctvom podpory projektov zameraných na

získavanie praktických zručností. Tiež na odborné vzdelávanie a prípravu na pracovisku pre tieto komunity, podporou prípravy, tvorby a inovácie pedagogickej dokumentácie, učebných textov, metodických príručiek a didaktických prostriedkov. Cieľom bolo umožniť integráciu príslušníkov dotknutých komunít do systému vzdelávania, v nadväznosti na Stratégiu Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 a Koncepciu výchovy a vzdelávania rómskych detí a žiakov vrátane rozvoja stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania.

Ministerstvo vyhlásilo v roku 2012 v rámci opatrenia 3.1 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít písomné vyzvanie na národný projekt s názvom „Inkluzívny model vzdelávania na pred primárnom stupni školskej sústavy“. Oprávneným žiadateľom je Metodicko-pedagogické centrum ako priamo riadená organizácia ministerstva. Cieľom národného projektu je prostredníctvom vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zlepšiť vzdelanostnú úroveň detí pochádzajúcich z marginalizovaných rómskych komunít. Tým tiež vytvoriť potrebné kompetencie pre ich vstup na primárny stupeň vzdelávania. Národný projekt sa bude koncentrovať najmä na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov. Cieľom bude osvojiť si profesijné kompetencie potrebné na uspokojovanie a rozvoj špecifických vzdelávacích potrieb detí pochádzajúcich z týchto komunít. Tiež vytvorenie a implementácia inkluzívneho modelu vzdelávania na predprimárnom stupni školskej sústavy ako nástroj inklúzie detí pochádzajúcich z dotknutých komunít. Projekt sa realizuje od februára 2013.

V rámci prebiehajúceho ERAS 2012 bola zaradená cieľová skupina seniorov do výziev na projekty zo štrukturálnych fondov EÚ na rok 2012. Dialo sa tak v nadväznosti na odporúčania otváracej konferencie Európskeho roka aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012 týkajúcej sa celoživotného vzdelávania starších ľudí. Agentúra Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR pre štrukturálne fondy EÚ vyhlásila dňa 28. augusta 2012 výzvu č. OPV-2012/2.1/03-SORO na predkladanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok s názvom „Aktívne starnutie prostredníctvom rozširovania vedomostí a zručností zvyšujúcich kvalitu života seniorov“. V rámci predmetnej výzvy na predkladanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok mohli žiadatelia z Európskeho sociálneho fondu predkladať žiadosti o nenávratný finančný príspevok v rámci OPV, prioritnej osi 2. Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov, opatrenia 2.1 Podpora ďalšieho vzdelávania. Výzva podporila Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 940/2011/EÚ o Európskom roku aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami (2012). Výška pomoci v rámci opatrenia 2.1 na túto výzvu bola alokovaná vo výške 5 mil. Eur.

Záver

Z uvedeného je možné prijať záver, že ani pomerne dlhé obdobie, od kedy boli dočasné vyrovnávacie opatrenia do právneho poriadku Slovenskej republiky začlenené, nestačilo na plnohodnotné osvojenie si tohto významného právneho inštitútu rovnakého zaobchádzania. Na jednej strane dochádzalo po zavedení dočasných vyrovnávacích opatrení k istému medziročnému pokroku a rastu. Ten bol vzhľadom na novú právnu úpravu logický a pomerne ľahko dosiahnuteľný. Na druhej strane po určitom období došlo k obdobiu stagnácie a spomalenia širšieho a účinnejšieho rozvoja a využívania dočasných vyrovnávacích opatrení v praxi. Do tejto fázy možno zaradiť aj obdobie roku 2012.

Zodpovedné subjekty na prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení používali pri prijímaní dočasných vyrovnávacích opatrení im známu a osvedčenú prax. Prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia v jednotlivých rezortoch boli charakteristické orientovaním sa buď na legislatívne, alebo na nelegislatívne opatrenia. Legislatívne opatrenia (zmeny zákonov, prípadne podzákonných noriem) pritom navyše vo viacerých prípadoch charakter dočasných vyrovnávacích opatrení napĺňali len čiastočne, najmä čo sa týka ich časovo obmedzeného trvania - dočasnosti. Nelegislatívne opatrenia sa najčastejšie vyskytli vo forme rôznych projektov, kampaní, dlhodobjších (aj viacročných) kampaní ako aj kratších aktivít a činností. Je možné, podľa charakteru zamerania plnenia exekutívnych úloh konkrétneho orgánu štátnej správy, pozorovať jednoznačnejšiu orientáciu buď na dočasné vyrovnávacie opatrenia legislatívneho charakteru a dočasné vyrovnávacie opatrenia nelegislatívneho charakteru. Konkrétna miera využívania druhu dočasného vyrovnávacieho opatrenia je nepochybne ovplyvnená aj prioritami a pozitívnymi či negatívnymi skúsenosťami zodpovedného orgánu pri ich realizácii v minulých obdobiach. Kombinácia oboch foriem dočasných vyrovnávacích opatrení vo vyváženom pomere je využívaná v nižšej miere, aj keď práve dočasné vyrovnávacie opatrenia formou zmien zákonov, prípadne podzákonných noriem, na ktoré by mohli cieľene a účelovo nadväzovať dočasné vyrovnávacie opatrenia nelegislatívnej povahy, sa javí ako perspektívna. Legislatívne úpravy majú vo všeobecnosti už zo svojej všeobecnej záväznosti oveľa širší dosah na cieľené skupiny obyvateľstva Slovenskej republiky, avšak ich realizácia v praxi sa ich nesprávnym pochopením, výkladom, či aplikáciou môže sťažiť. Nelegislatívne dočasné vyrovnávacie opatrenia sú zvyčajne priamejšie, obsahovo menej problematické, adresnejšie, čo však niekedy vytvára problémy pri ich reálnom doručení a sprostredkovaní širším či dostatočne širokým vrstvám adresátov - znevýhodnených osôb,

resp. skupín znevýhodnených osôb. Práve napojenie dočasných vyrovnávacích opatrení oboch skupín by mohlo znížiť ich negatíva a posilniť ich pozitívne stránky.

Odporúčania

Za účelom zlepšenia uvedenej situácie navrhujeme:

1. Zvyšovať podporu, dosah a objem prijímaných dočasných vyrovnávacích opatrení vrátane zabezpečenia dostatočných verejných zdrojov na ich financovanie.
2. Zamerať zvýšenú pozornosť na priebežné, ale aj následné sledovanie a hodnotenie realizácie dočasných vyrovnávacích opatrení čo do ich účinnosti, dosahu, rozsahu a vzájomného dopĺňania.
3. Z časového hľadiska dočasných vyrovnávacích opatrení dbať na to, aby dočasné opatrenia boli prijímané včas, trvali dostatočne dlho na to, aby ich účinkom bolo vyrovnanie či zníženie znevýhodnenia a v prípade, že ich účinok pominie, aby boli ukončené alebo nahradené novými.
4. Aktualizovať, špecifikovať a neustále identifikovať adresátov dočasných vyrovnávacích opatrení - znevýhodnené skupiny obyvateľstva v majoritnej spoločnosti, zapájať a informovať ich o procese plánovania, tvorby, realizácie a vyhodnocovania dočasných vyrovnávacích opatrení.
5. V dočasných vyrovnávacích opatreniach neustále hľadať efektívny pomer medzi odstránením či zmiernením spôsobenej diskriminácie a jej následkov (v minulosti), a riešením aktuálnych potrieb (v prítomnosti), s jasnou a konkretizovanou predstavou budúceho vývoja a prevencie.
6. Stratégiu dočasných vyrovnávacích opatrení odvíjať od komplexných a prierezových dokumentov mapujúcich, vyhodnocujúcich a napokon riešiacich situáciu znevýhodnených a marginalizovaných skupín obyvateľstva.
7. V rámci rezortov ústredných orgánov štátnej správy rozširovať a aplikovať politiku dočasných vyrovnávacích opatrení aj na miestnu úroveň, ako aj na čo najširší počet podriadených organizácii a orgánov, či organizácii a orgánov v zriaďovateľskej a vecnej pôsobnosti ústredného orgánu štátnej správy.
8. Vzhľadom na právny stav v roku 2013 obojstranne iniciovať, rozvinúť a trvalo udržiavať efektívnu a účinnú spoluprácu orgánov štátnej správy a miestnej samosprávy a mimovládneho sektora v oblasti dočasných vyrovnávacích opatrení.

Odporúčaná základná literatúra a on-line pramene:

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov

Správy o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike. Dostupné na: <http://www.snslp.sk/SnslpWeb.html#menu=1426>

Kol. autoriek a autorov: Sprievodca Antidiskriminačným zákonom. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2008. ISBN: 978-80-89016-38-9. Dostupné na: http://www.snslp.sk/files/1sprievodca_AD_.pdf

Matejčíková M. a kol.: Zásada rovnakého zaobchádzania a jej ochrana – teória a prax vybraných európskych krajín a Slovenska (Komparatívna štúdia). Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010. ISBN: 978-80-89016-49-5. Dostupné na: http://www.snslp.sk/files/SNSLP_-_studia_-_FINAL.pdf

Kol. autoriek a autorov: Osvedčené postupy v nediskriminácii, v presadzovaní rovnosti príležitostí a diverzity v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010, ISBN 978-80-89016-50-1. Dostupné na: http://snslp.sk/files/FINAL_STUDIE_-_IVPR.pdf

Debrecéniová J.: Antidiskriminačný zákon. Komentár. Bratislava: Občan a Demokracia, 2008.

Kol. autoriek a autorov: Vzdelávacia príručka pre manažment rozmanitosti (Antidiscrimination and Diversity Training VT/2006/009). Európska komisia 2007. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=sk> [Cit. 25. Augusta 2013].

Kol. autoriek a autorov: Rozmanitosť v práci. Príručka pre MSP. Európske spoločenstvo, 2009. ISBN: 978-92-79-12161-6.

Kol. autoriek a autorov: Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite. Bratislava: EQUILIBRIA s. r. o., 2012. ISBN: 978-80-8143-052-7. Dostupné na: http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Zbornik_2_Pravne_aspekty.pdf

DVO a súkromný sektor:

<http://www.schindler.com/sk/internet/sk/kariera/vitajte-v-spolocnosti-schindler/rozmanitost.html>

<http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Positive%20Massnahmen/index.html>

<http://bim.lbg.ac.at/en/positive-action-measures/positive-action-measures>

<http://worldwide.promega.com/aboutus/careers/>

<https://commons.lbl.gov/display/hr/Affirmative+Action>

http://www.lenovo.com/policy/eo_aa_policy.html

<http://www.centreforbusiness.co.uk/equality-diversity/?lang=sk>

http://finance.idnes.cz/smiseny-pracovni-kolektiv-pracuje-lepe-fcl-podnikani.aspx?c=A120515_1778109_podnikani_bab

<https://diversity.umn.edu/eoaa/home>

<https://faculty.diversity.ucla.edu/affirmative-action-and-equal-employment-opportunity-1>

<https://ap.washington.edu/eoaa/>

<http://www.ara.com/Careers/EqualOpportunity.htm>

http://www.ara.com/Careers/Verify_Participation_English.pdf

http://www.pepsico.com/Download/CodeOfConduct/Slovak_A4_SK.pdf

http://blogs.hbr.org/cs/2013/06/is_your_firm_really_an_equal_o.html

DVO a územná samospráva:

<http://hrd.townofmanchester.org/hrd/assets/File/Affirmative%20Action%20Plan.pdf>

<http://www.herndon->

[va.gov/Content/Government/Human_Resource/AboutHumanResources/AR1-16EEO-AffirmationAction.pdf](http://www.herndon-va.gov/Content/Government/Human_Resource/AboutHumanResources/AR1-16EEO-AffirmationAction.pdf)

<http://www.ageaction.ie/paw-towns-0>

