

Dočasné vyrovnávacie opatrenia



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Dočasné vyrovnávacie opatrenia (DVO) sú opatrenia slúžiace na vyrovnávanie nerovností a znevýhodnení, ktoré sú často historicky zakorenené a potrebujú osobitný a proaktívny prístup. Tieto nerovnosti vyplývajú z rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia. Slúžia na odstránenie diskriminácie u konkrétnych skupín ľudí.

Smerujú k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti či k bývaniu. Sú časovo obmedzené. Začiatok, prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení, je podmienený výskytom diskriminácie.

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 cieľových 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.

Kto môže prijímať DVO? Kedy sa môže prijímať DVO?

DVO môžu prijímať všetky subjekty verejnej správy a iné právnické osoby. Podmienkou ich prijatia je existencia preukázateľnej nerovnosti a ich realizácia končí, keď jej nepriaznivé dôsledky, alebo nerovnosť samotná, boli kompenzované, alebo odstránené. Na to, aby určitá aktivita v prospech znevýhodnených skupín mohla byť charakterizovaná ako DVO, musia byť splnené ďalšie podmienky vymedzené antidiskriminačným zákonom.

Na koho je DVO zamerané a čo je ich cieľom?

DVO musí byť zamerané na určitú cieľovú skupinu, ktorej sa nežiaduci stav týka. Táto cieľová skupina adresátov – fyzických osôb, musí byť individualizovaná konkrétnou charakteristikou - dôvodom znevýhodnenia.

Cieľom DVO je aj podpora rozmanitosti a inklúzie skupín čeliacim znevýhodneniu z dôvodov uvedených vyššie. V prenesenom význame je teda možné povedať, že cieľom DVO je podpora diverzity a inklúzie skupín, ktoré čelia znevýhodneniu na základe vyššie uvedených dôvodov.

§ 8a

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

Akú výhodu majú pre zamestnávateľov DVO?

Mnoho firiem sa posilnením diverzity usiluje o zvýšenie svojich výkonov a posilnenie svojej pozície na trhu. Výskumy naznačujú, že firmy, ktoré spravodlivo zapájajú rôzne skupiny zamestnancov a dodávateľov, sú úspešnejšie. Vo verejnom sektore zase diverzita a inklúzia môže mať kľúčový vplyv na tvorbu lepších verejných politík, alebo kvalitnejší výkon verejných služieb prístupných pre všetky skupiny obyvateľov.



Viac si prečítajte v publikácii dostupnej na bit.ly/3hxdmC6 alebo po naskenovaní QR kódu



Úspešné príklady z praxe na Slovensku a v zahraničí

Jedným z najúspešnejších príkladov DVO v praxi je projekt Rovnosť príležitostí, ktorý rozbehla spoločnosť U.S. Steel Košice v roku 2002. Tento projekt sa zamerával na zamestnávanie marginalizovaných Rómov z okolia železiarní. Vedenie firmy vytvorilo priestor na zamestnanie obyvateľom viacerých obcí, ktorí mali záujem zvyšovať si kvalifikáciu a meniť svoje návyky. Cieľom bolo zabezpečiť udržateľný rozvoj celej komunity a vytvárať pracovný potenciál pre podnik. Celý projekt je považovaný za veľký úspech, ktorý posunul celú komunitu vďaka stabilným príjmom, prispel k lepšiemu uplatneniu Rómov na pracovnom trhu, a znížil predsudky zo strany zamestnancov.



Ďalším príkladom je Spoločnosť Whirlpool Slovakia, ktorá začala v roku 2014 s náborm pracovníkov z rómskej komunity v obci Veľká Lomnica, s ktorou susedí. Práca bola ponúkaná na štandardnú pracovnú zmluvu, čo predstavovalo najväčšiu motiváciu pre uchádzačov o zamestnanie. Spoločnosť venovala veľa úsilia na kvalifikáciu uchádzačov, a dnes to považuje za efektívne využitý a zúročený čas. Asi 20 % jej zamestnancov tvoria Rómovia, ktorí sú považovaní za pevnú súčasť prevádzok.

Jeden z úspešných príkladov zo zahraničia pri prijímaní DVO je aj projekt Nórskej vlády, týkajúci sa zamestnávateľov vo verejnom sektore. Ak sa medzi uchádzačmi o prácu nachádzali členovia inej ako dominantnej etnickej skupiny, aspoň jeden z nich musel byť pozvaný na pohovor. Cieľom tejto schémy bolo dať šancu ľuďom, ktorí by inak mohli byť automaticky nebráni do úvahy na základe ich mena. Vyhodnotením sa zistilo, že 32 % uchádzačov z menšinového prostredia prácu aj dostalo, a podiel nových zamestnancov z menšinového prostredia sa zvýšil na 5,1 % z 3,6 % zamestnaných predtým.



Viac si prečítajte v publikácii dostupnej na bit.ly/3KbjWdS alebo po naskenovaní QR kódu



Kontakt

Úlohou monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať informácie o realizácii DVO je poverené Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Prijímatelia DVO majú povinnosť Stredisku podávať správy o prijatých dočasných vyrovnávacích opatreniach

Slovenské národné stredisko
pre ľudské práva
Laurinská 18
811 01 Bratislava
e-mail: info@snspl.sk
www.snspl.sk

Agentúra práce
Banskobystrického
samosprávneho kraja, n.o.
Zvolenská cesta 1677/83
984 01 Lučenec
dvo.agenturapracebbsk.sk



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Spoločným úsilím k zelenej, konkurencieschopnej
a inkluzívnej Európe

Tento leták bol vydaný ako súčasť projektu "Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov" podporeného v rámci programu *Miestny rozvoj, odstraňovanie chudoby a inklúzia Rómov* spolufinancovaného z Nórskeho finančného mechanizmu 2021 - 2023 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky.

Leták prezentuje názory autora, resp. Partnera a Správca programu nenesie zodpovednosť za akékoľvek informácie obsiahnuté v dokumente.