

UPre ženy

Zamestnávanie žien zo znevýhodneného prostredia: bariéry a odporúčania



Karpatská nadácia sa od roku 2022 venuje téme **posilňovania zamestnatelnosti ľudí¹ zo sociálne znevýhodneného prostredia**, špecificky rómskych žien z marginalizovaných rómskych komunít (MRK)².

Prostredníctvom vzdelávaco-rozvojového programu UPre ženy **posilňujeme rómske ženy**, zvyšujeme ich sebavedomie, rozvíjame ich kompetencie, mobilitu a ambície.

Počas realizácie programu sme **identifikovali bariéry**, ktoré bránia Rómkam zo znevýhodneného prostredia nájsť si, získať a hlavne udržať si prácu.

Tento dokument zhŕňa identifikované prekážky a odskúšané riešenia nápomocné pre zamestnávateľov a relevantné štátne inštitúcie.

Prekážky, ktoré musia ženy prekonávať, môžeme vnímať v dvoch rovinách:

1. V OSOBNOSTNEJ ROVINE

- **Zaužívané rodové stereotypy v rómskych komunitách/delba mužských a ženských rolí** – primárna rola žien je prevažne vnímaná ako reprodukčná, nie produktívna, a teda od detstva sa mnohé z nich nepripravujú na pracovný život (či už vzdelávaním, ale aj mentálnym nastavením).
- **Nedostatočná podpora na strane rodiny pre zosúladienie profesionálneho a súkromného života (starostlivosť o domácnosť, rodinu)** – na základe pretrvávajúcich stereotypov a z toho plynúceho prevládajúceho názoru, že starostlivosť o domácnosť a rodinu majú zabezpečovať ženy, nemajú mnohé Rómky vytvorené podmienky na realizáciu v profesionálnom živote. Nielen že často nemajú dostatočnú podporu od okolia, ale mnohokrát sa im odopiera možnosť pracovať (bráni im v tom partner a komunita).
- **Absencia pracovných návykov** – ľudia žijúci v MRK (či už muži alebo ženy) nemajú vo väčšine prípadov žiadnu systematickú pracovnú skúsenosť.
- **Nízke/neukončené vzdelanie** – nízke vzdelanie ukončené v skorom veku v kombinácii so životom v sociálne vylúčenom prostredí nepriaznivo ovplyvňuje pracovné možnosti týchto žien, znižuje ich sebavedomie a podpisuje sa pod nevedomosť si benefitov plynúcich zo zamestnania (iných ako finančných). V prípade prijatia do zamestnania nízke vzdelanie znevýhodňuje zamestnanca a spomaľuje jeho napredovanie (bariéra v porozumení základným dokumentom, vyplňaní tlačív a pod.).
- **Slabé komunikačné zručnosti** – v niektorých prípadoch je jednou z komunikačných bariér neznalosť slovenského jazyka (v niektorých MRK používajú len materinský rómsky jazyk). No vo väčšine prípadov sa ženy z MRK dokážu dorozumieť slovensky. Závažnejšími

¹ Generický mužský rod podstatných mien sa v tomto texte používa ako zástupný rod, čiže ním autorky vo všetkých prípadoch, kde je použitý, myslia súhrnne ženy, mužov a nebinárny rod.

² Výrazmi Róm/Rómka v dokumente máme na mysli rómskych mužov a ženy zo sociálne znevýhodneného prostredia, prevažne žijúcich v marginalizovaných rómskych komunitách (MRK). Podľa EU Silc prieskumu z roku 2020, približne 288 000 ľudí žije v MRK a 72 000 Rómov na Slovensku žije integrovane.

komunikačnými bariérami sú slabo vyvinuté komunikačné vzorce, slabé abstraktné myslenie, zjednodušená komunikácia a neorientovanie sa v relevantných témach a informáciách potrebných na bežný život (tieto bariéry vychádzajú z úrovne vzdelania a života v sociálne vylúčených oblastiach).

- **Nízke sebavedomie** – mnoho žien/ludí z MRK zažíva často v bežnom živote neúspech (a to už v školskom či predškolskom prostredí) a stretávajú sa s odmietaním zo strany majoritnej spoločnosti, čo sa následne podpisuje na ich nízkom sebavedomí. U rómskych žien je nízke sebavedomie umocnené pretrvávajúcimi rodovými stereotypmi.
- **Nesamostatnosť a nízka mobilita** – ženy z MRK fungujú v spoločnosti, sú silne naviazané na komunitu a navzájom si intenzívne pomáhajú. Aj to je jeden z dôvodov, prečo sa obávajú pracovať (a dochádzať za prácou) samostatne, mimo skupiny blízkych osôb. Ďalšou súvisiacou bariérou je aj slabá orientácia v neznámom prostredí. Rómske ženy fungujú a pracujú omnoho efektívnejšie, ak majú možnosť pracovať v skupine iných (známych) žien. Eliminuje sa strach, ktorý im často bráni pracovnú ponuku prijať a novú prácu vôbec vyskúšať.
- **Limitovaná mobilita** – limitované skúsenosti s cestovaním mimo svoju komunitu/obec a extrémne nízka miera vlastníctva vodičských preukazov, ako aj neschopnosť si ich zaplatiť, ovplyvňujú dochádzanie za prácou a znemožňujú prístup k pozíciám vyžadujúcim vodičský preukaz.
- **Neschopnosť začleniť sa do pracovného (nerómskeho) kolektívu** – odmietavý postoj zo strany majority v bežnom živote vytvára bariéru, ktorú je potrebné eliminovať na pracovisku. Je kľúčové cielene pracovať na prijatí a budovaní dôvery v rámci kolektívu.
- **Motivácia** – vyššie zmienené aspekty v kombinácii s demotivujúcim systémom sociálneho zabezpečenia a pracovnými podmienkami sa odzrkadľujú na slabej motivácii nájsť si prácu a zotrvať v nej.
- **Dlžoby, na to naviazané exekúcie a splátkové kalendáre** – ak je exekučná splátka nastavená, napríklad, na 40 % mesačnej mzdy, exekúcie výrazne demotivujú pracovať a zarábať, pretože významne znižujú reálny príjem.
- **Zlý zdravotný stav** – na častých absenciách v práci sa podpisuje aj nepriaznivý zdravotný stav zamestnancov, čo je mnohokrát priamo úmerné socioekonomickému stavu komunity – čím chudobnejšia komunita, tým vyššia chorobnosť.

2. V SYSTÉMOVEJ ROVINE

- **Demotivujúci systém sociálneho zabezpečenia/sociálnych dávok** – dávka v hmotnej núdzi a príspevky na ňu naviazané tvoria často pre rodinu väčší príjem ako mzda a skrátené sociálne dávky/príspevky v prípade, ak pracuje len jeden člen rodiny (obzvlášť, ak ide o čiastočný úväzok/prácu na dohodu). V prípade, ak pracuje len jeden člen rodiny, rodine sa dávky a príspevky znižujú alebo o nich prichádza.
- **Nastavenie príspevkov na cestovné od štátu** – možno žiadať len v prípade pracovného pomeru, nie dohody. Väčšina dlhodobo nezamestnaných Rómov však dostane možnosť pracovať len na dohodu.

- **Náklady spojené s dochádzaním do/zo zamestnania** – náklady na cestovné výrazne znižujú výsledný príjem rodiny, nakoľko odmena za prácu často nie je taká vysoká, aby tento náklad vykompenzovala. To vedie k odmietnutiu práce či k absenciám v dochádzaní do práce.
- **Dochádzanie do/zo zamestnania (absencia autobusových spojení)** – Rómovia a Rómky dochádzajúci do zamestnania zo vzdialenejších obcí sú odkázaní na hromadnú dopravnú prepravu (autobus, vlak). Absentujúce spoje im však často neumožňujú doraziť do práce v potrebný čas (zvlášť v skorých ranných či neskorých večerných hodinách, najmä počas víkendov).
- **Vyplácanie mzdy na konci mesiaca** – ekonomická situácia mnohých domácností žijúcich v generačnej chudobe vedie k preferencii vyplácania mzdy na týždennej báze. Takéto nastavenie je pre mnohých zamestnávateľov problematické/nemožné.
- **Problémy s umiestnením detí do predškolských zariadení a školských klubov** – nedostatočné kapacity spojené s diskrimináciou znevýhodňujú rómske matky v prijímaní ich detí do uvedených zariadení. Neumiestnenie detí do predškolských zariadení a školských klubov obmedzuje ich možnosti pracovať.
- **Diskriminačné praktiky** – diskriminácia na základe etnického pôvodu sa podpisuje na výrazne nižšej pravdepodobnosti prijatia do zamestnania v porovnaní s nerómskymi obyvateľmi. Rómovia často nemajú šancu prezentovať svoje schopnosti na pracovnom pohovore, na ktorý nie sú ani pozvaní, a to z dôvodu priezviska či bydliska, ktoré ich automaticky zaradzuje medzi neželaných uchádzačov. Diskriminácia ich znevýhodňuje už pri štúdiu, napríklad aj pri zaradení do duálneho vzdelávania.
- **Neefektívna podpora zo strany úradov práce** – Rómom pracovná pozícia často ponúknutá nie je, prípadne je ponúknutá taká, ktorá nie je relevantná pre daného uchádzača.

ČO MÔŽEME UROBIŤ?

V programe UPre ženy **pracujeme s výzvami** týkajúcimi sa osobnostnej roviny žien z MRK. Úspešne im pomáhame s rozvojom zručností, rozšírením vedomostí a skúseností, podporou pri vyhľadávaní pracovných ponúk a príprave na pracovný pohovor (na ktorom ich sprevádzame).

Na no riešenie prekážok **v rovine systémových opatrení sú potrebné zmeny zo strany štátu a zamestnávateľov** a vytváranie nových či prispôsobenie existujúcich pracovných podmienok pre ženy z MRK.

Podporné pracovné prostredie a **prispôsobenie podmienok ľuďom z marginalizovaného prostredia** je kľúčové pre ich úspech na pracovisku a pre postupnú zmenu v zaužívaných stereotypoch vedúcu k celkovej zmene v ich životoch.

Na základe našich doterajších spoluprác so zamestnávateľmi, sme zo širokej škály vybrali niekoľko **kľúčových opatrení na strane zamestnávateľov**, ktoré prispievajú k zamestnanosti žien z MRK uvádzame niekoľko kľúčových, rozdelených do 4 kategórií:

A: Vytváranie pracovných príležitostí a nastavenie podmienok

- **Sprostredkovanie pracovnej stáže** (hoci aj jednodňovej) za účelom oboznámenia sa s pracovným prostredím a získaním predstavy o pracovisku a o tom, čo daná pracovná pozícia zahŕňa.
- **Zabezpečenie hromadnej dopravy** pre zamestnancov z miesta bydliska do zamestnania zo strany zamestnávateľa – v prípade, ak ide o skupinu zamestnancov z jednej konkrétnej odľahlej lokality, napr. Dobšiná, Luník IX, poskytnúť firemné vozidlo či podporovať v získaní vodičského oprávnenia.
- **Vyvíjanie tlaku na samosprávne kraje a mestá**, aby upravili grafikon.
- **Práca na pracovný pomer** s postupným navyšovaním úväzku na plný (nie na dohodu o vykonaní práce/o pracovnej činnosti a pod.), pričom je dôležité prekonzultovať a zvážiť celkovú finančnú situáciu zamestnankyne, krátenie sociálnych dávok v nadväznosti na odmenu za prácu, vzniknuté cestovné náklady a pod.).
- Podpora vytvárania pracovných pozícií, kde môžu zamestnanci z MRK **pracovať v skupine, dvojici, v pároch** – zvlášť pre rómske ženy je dôležité, aby bola na pracovisku osoba z rovnakej komunity.
- **Vytvorenie fondu/príspevku prvej pomoci** – finančná podpora pre pracovníkov v prípade, že sa ich finančná situácia zhoršila natoľko, že im bráni chodiť do práce (náklady na cestovné, nevyhnutné výdavky spojené so stravovaním, ošatením a pod.).
- **Zvyšovanie povedomia zamestnávateľov o možných sociálnych benefitoch** pre dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnených uchádzačov.
- **Naštartovanie spolupráce s agentúrami dočasného zamestnávania.**

- **Rozvíjanie spolupráce zamestnávateľov a mimovládnych organizácií (MVO)** (MVO pôsobiace priamo v teréne poznajú komunitu, s ktorou pracujú, jej špecifiká a potreby a často sú pre zamestnávateľa kľúčovým kontaktným bodom).
- **Zaškolenie/scitlivovanie zamestnancov organizácie, vytváranie rešpektu voči kultúrnej a etnickej rozmanitosti** – scitlivovacie aktivity/školenia na všetkých úrovniach zamestnávateľa – od manažmentu po bežných zamestnancov, pričom dôležitou súčasťou sú vedúci pracovníci, ktorí prichádzajú priamo do kontaktu s pracovníkmi zo znevýhodneného prostredia (napr. cez virtuálnu realitu od EDUMY, Escape room od ETP Slovensko, školenia o socio-ekonomickej situácii Rómov na Slovensku od Karpatskej nadácie).
- **Optimálne nastavené očakávania, ciele a podmienky pre prijaté dlhodobé nezamestnané pracovníčky z MRK.**
- **Priebežné vyplácanie mzdy alebo poskytnutie zálohy**, resp. alternatívny spôsob odmeňovania, napr. využívanie aplikácie Palm App, vďaka ktorej je možné vyplácať mzdy priebežne, alebo trojstupňové odmeňovanie (realizuje sa v sociálnych podnikoch – začiatok, stred a koniec mesiaca).
- **Dochádzkový bonus** – (ak je napr. tri mesiace bez absencie, zamestnanec dostane odmenu).
- **Finančné poradenstvo** – v prípade exekúcií zamestnávateľ poskytne poradenstvo s riešením/oddlžovaním.
- **Jasle/škôlka v priestoroch zamestnávateľa.**
- **Realizácia fokusových skupín** – zisťovanie spätnej väzby na nábor, adaptačný proces – systematická komunikácia so zamestnancami.

B: NÁBOR

- **Realizovanie náboru priamo v komunitách.**
- **Umožnenie/ponúkanie exkurzií** pre záujemcov o prácu z MRK u zamestnávateľa/na konkrétnom pracovisku.
- **Realizovanie návštev zástupcov zamestnávateľa v komunitách**, z ktorých rómske zamestnankyne pochádzajú, napr. aj v rámci dní dobrovoľníctva a pod. (oboznámiť sa so životom komunity, atmosférou v komunite a zároveň šíriť myšlienku o zmysluplnosti zamestnaneckého pomeru).
- **Odporúčací bonus** – motivácia pre zamestnancov k tomu, aby oslovili a zamestnávateľovi odporučili nové pracovníčky, cielene ženy.
- **Prezentovanie pozitívnych príkladov rómskych žien/mužov**, ktoré/i pracujú a niekam sa posunuli, propagovanie rómskych ambasádorov, rómskych supervízorov/vedúcich pracovníkov.
- **Umožnenie uchádzačkám absolvovať pracovný pohovor so sprevádzajúcou osobou/pracovnou poradkyňou.**
- V prípade vstupných testov či pri vyplňaní iných nevyhnutných dokumentov **uprednostnenie formy, ktorá umožňuje výber z ponúkaných možností**, zaškrtavanie, krúžkovanie a pod. (nie vpisovanie textu).

C: ADAPTÁCIA A ROZVOJ

- **Zabezpečenie tútora/buddyho na pracovisku**, ktorý sprevádza novú zamestnankyňu a dokáže jej zodpovedať prípadné otázky, začlení ju do kolektívu, pomôže s manažmentom času, manažovaním dovolení a pod.
- **Udržiavanie kontaktu s kontaktnou osobou/pracovnou poradkyňou po nástupe** novej zamestnankyne **do zamestnania** (aspoň počas prvého mesiaca v zamestnaní).
- Špeciálne a citlivo vytvorený **vzdelávací modul/proces adaptácie na pracovisku na budovanie pracovných návykov, rozvoj sebavedomia a mäkkých zručností**.
- **Prispôsobenie spôsobu komunikácie** – jasné zadanie, jednoduchý a zrozumiteľný spôsob podania informácie.
- **Vizuálna komunikácia** – na odbúranie jazykovej bariéry doplniť komunikáciu o vizuálne obsahy (inštruktážne pokyny, obrázky a pod).
- **Preškolovanie zamestnancov** pre potreby konkrétnej pracovnej pozície.
- **Absolvovanie kurzov slovenského jazyka** po prijatí do zamestnania.
- **Organizovanie spoločných firemných akcií**, napr. Family Days.
- **Vytváranie samostatných ERG skupín** – podporiť pocit, že ľudia z MRK sa nemusia asimilovať/roztratiť medzi ostatných zamestnancov.
- Poskytovanie **neustálej podpory zamestnancom** – dlhodobá supervízia.
- **Neustála práca so ženami z MRK, ktoré sa zamestnali** – budovanie očakávaní na strane žien, podpora zodpovedného prístupu k zamestnaniu.

D: INÉ

- **Duálne vzdelávanie** – ako potenciálny nástroj na zamestnávanie mladých ľudí z MRK.
- Využívanie **dočasných vyrovnávacích opatrení** (tzn. opatrení, ktorých prijímateľmi sú zamestnávateľia a slúžia na vyrovnávanie nerovností a znevýhodnení s cieľom odstrániť diskrimináciu a podporiť rovnosť, napr. v prístupe k zamestnaniu) – pomalší onboarding, jednoduchšie zaškolovanie podľa potrieb zamestnancov a pod. ([Dočasné vyrovnávacie opatrenia \(snslp.sk\)](#), [Dočasné vyrovnávacie opatrenia \(agenturapracebbsk.sk\)](#)).
- **Využívanie aktívnych opatrení na trhu práce** – opatrenia MPSVR SR na udržanie zamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest, napr. národné projekty a pod.

- **Odvzdávanie know-how** iným firmám/novým pobočkám.
- **Štipendiá pre žiakov zo znevýhodneného prostredia** – už počas štúdia si zamestnávateľ „vychováva“ svojho budúceho zamestnanca.
- **Vytvorenie komplexnej online platformy** – pre zdieľanie príkladov dobrej praxe, všetkých relevantných informácií a kontaktov pre zamestnávateľov ako aj uchádzačky o zamestnanie na jednom mieste.

UPre ženy: Program rozvoja a zvyšovania zamestnateľnosti žien z marginalizovaných rómskych komunít

Projekt UPre ženy: Program rozvoja a zvyšovania zamestnateľnosti žien z marginalizovaných rómskych komunít je podporený v rámci Nórskeho Grantov 2014 – 2021 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky, www.eeagrants.sk

„Spoločným úsilím k zelenej, konkurencieschopnej a inkluzívnej Európe.“

Karpatská nadácia pomáha jednotlivcom a organizáciám najmä na východnom Slovensku, aby mohli aktívne zlepšovať svet okolo seba, rešpektovať sa navzájom, spolupracovať a spoločne tvoriť lepšiu budúcnosť. Zároveň podporuje rôzne inovatívne vzdelávacie programy a prináša nové, pretože si uvedomuje, že kvalitné vzdelávanie a starostlivosť o deti i mládež sú kľúčové pre celú budúcnosť našej spoločnosti. Uvedomuje si tiež zraniteľnosť ľudí v núdzi a potrebu systematicky im pomáhať. Za 29 rokov podporila viac ako **1400 projektov** sumou cez **6,6 milióna eur** a pomohla tak vyše **325 000 ľuďom**.

Dokument vytvorili:

Natália Príhodová
Veronika Miškech Fričová

Viac informácií:

www.karpatskanadacia.sk

Foto:

Róbert Németi
Dávid Hanko
Petra Juhásová

Viac informácií o programe UPre ženy:

www.uprezeny.sk