

Štátny, verejný, podnikateľský a neziskový sektor existujú azda v každej demokracii, v každej občianskej spoločnosti. Majú svoje úlohy, ciele, ambície a svoje možnosti na ich realizáciu. Ak sa ich záujmy prelínajú, skúšajú navzájom komunikovať, v lepšom prípade definujú a realizujú spoločné zámery. Každý z nich má určitú zodpovednosť za budúcnosť, preto by sa dalo očakávať, že v zásadných otázkach udržateľného ekonomického a sociálneho rozvoja spoločnosti a vplyvu na životné prostredie dôjde k partnerskému dialógu a úspešnej spolupráci.

Kedy sa dá dialóg považovať za partnerský a spolupráca za úspešnú? Jednoduchá odpoveď môže znieť - vtedy, keď sú všetci zainteresovaní spokojní. O niečo hlbšia analýza toho, čo im spokojnosť prináša, je však namieste. Základom je vzájomný rešpekt, slušnosť, ochota počúvať, úcta k druhému, k jeho skúsenostiam. Nevyhnutná je otvorená a jasná komunikácia bez zbytočnej paternalizácie. Konštruktívny postup a kritika zvyšujú efektivitu spolupráce a pomáhajú definovať spoločnú víziu. Šance na úspech rastú, ak sa podarí presne definovať ciele a ak ich prijímú obe strany. Koordinovaný postup, priebežná evaluácia a ochota prispôbiť sa zmeneným podmienkam, vyvážená a kontinuálna zodpovednosť aktérov môžu dokonca priniesť do spolupráce radosť, inšpiráciu a novú energiu.

Vzájomných interakcií a styčných bodov sektorov je veľa. Mnohé príležitosti prináša aktuálny vývoj a vznikajú spontánne (napr. diskusia o návrhu novely zákona o dani z príjmu, debata o energetickej sebestačnosti Slovenska), niektoré iniciujú samotní aktéri (napr. trhovisko nápadov Ideaxchange, či JaPKO - jarmok petržalskej komunity). Je na nás, či sa zapojíme a ako.



### Najzaujímavejší projekt

spontánna radosť víťazov z občianskeho združenia Maják

## Novinky a tradície

Poštové priechinky marketingových manažérov firiem sú plné pozvánok na spoločenské podujatia. Každý rok sa na Slovensku koná niekoľko prvých ročníkov podujatí a ich ciele sú všelijaké. Niekedy majú ušľachtilé zábery pomôcť, často je však primárnym záujmom organizátorov urobiť si reklamu a dostať sa do komerčných médií. Len zriedka sa podarí zorganizovať druhé ročníky týchto akcií. Vybudovať tradíciu nie je jednoduché. Myšlienka usporiadať IDEAXCHANGE - trhovisko projektov - vznikla v Nadácii Pontis so zámerom predstaviť podnikateľským subjektom a verejnosti témy, ktorým sa mimovládne organizácie venujú a zároveň poskytnúť firmám šancu nájsť si partnera medzi neziskovými organizáciami. Nápad vytvoriť priestor na výmenu skúseností podporili aj členovia združenia Business Leaders Forum.

Na septembrovom podujatí sa zúčastnili organizácie pôsobiace v štyroch oblastiach: ľudské práva; ochrana životného prostredia; rovnosť príležitostí; zlepšovanie podnikateľského prostredia. Organizátori vybrali trhovisko ako priestor, v ktorom dokážeme otvorene a priamo komunikovať. Ich práním bolo, aby dvadsať vybraných organizácií naplno využilo možnosť prezentovať svoju činnosť, realizované aktivity a pripravované projekty. Koho projekt účastníkov najviac zaujal? Ako podujatie hodnotili organizátori? Aj o tom sa dočítate v samostatných príspevkoch. Spoločensky zodpovedné firmy si uvedomujú, že podporovať na Slovensku dlhodobú finančnú udržateľnosť mimovládnych organizácií a prispievať k ich inštitucionálnemu posilneniu je dôležité. Verme, že podujatie sa stane tradíciou.

prípravu  
a vydávanie  
podporujú



Člen skupiny  
**e-on**

**Editor**

Ivan Ježík  
ivan@nadaciapontis.sk

**Redakčná rada**

Michal Bunčák  
Vojtech Gossányi  
Jana Ružická  
Lenka Surotchak  
Lucia Borovská

**Jazyková redakcia**

Viera Bunčáková

**Grafika, DTP a tlač**

A21, s. r. o. design studio  
Sinokvetná 21, 821 05 Bratislava

**Vydáva**

Nadácia Pontis  
Grösslingová 59, 811 09 Bratislava  
www.nadaciapontis.sk  
pontis@nadaciapontis.sk

**Členovia BLF**



aktivity členov združenia

# zelené mesto

Mnohí obyvatelia väčších miest by určite privítali, ak by okolie ich bydlísk krásilo viac zelene. Veľa ľudí je aj ochotných pre to niečo urobiť. Venujú svoj voľný čas a námahu na to, aby nezostalo len pri sťažnostiach či želaniach. To poskytuje príležitosť pre firmy, aby aj ony prispeli k zlepšeniu životného prostredia v mestách. 8. ročník komunitného projektu Zelené mesto opäť presvedčil jeho iniciátorov spoločnosť Philip Morris Slovakia s.r.o. a Magistrát hlavného mesta SR, že správna motivácia ľudí a dobré zorganizovanie projektu vedú ku konkrétnym výsledkom. Vďaka Zelenému mestu je v tomto roku viac zelene v troch bratislavských mestských častiach.

Zelené mesto je sympatickým príkladom, ako sa firma, ktorá prijme úlohu zodpovedného a aktívneho člena spoločnosti, môže zapojiť do života komunity. Je to zároveň projekt, ktorý otvára dvere dobrovoľníctvu. Po tretíkrát sa do projektu mohli zapojiť všetci obyvatelia hlavného mesta a prvýkrát v tomto ročníku aj iné subjekty, ako napr. neziskové organizácie a neformálne združenia občanov všetkých mestských častí Bratislavy.

Cieľom rozdelenia projektu do troch fáz bolo zabezpečiť jeho prehľadnosť a motivovať tak všetkých tvorivých a zručných. Tí, ktorí mali konkrétnu predstavu o úprave lokalít podľa svojho želania, vypracovali zaujímavé návrhy a tí, ktorých zaujali, o nich hlasovali. Z celkového počtu 105 návrhov pre 10 zapojených mestských častí zostavila odborná komisia pod vedením oddelenia životného prostredia Magistrátu hlavného mesta SR



**Stretnutie odbornej komisie**  
vybrať tie najlepšie z viac ako sto návrhov nebolo ľahké



### **Podunajské Biskupice**

*pri práci úspešne spolupracovali dobrovoľníci a profesionáli*

Aktívna účasť našich partnerov, kolegov, brigádnikov a obyvateľov mestských častí v projekte je pre nás spätou väzbou. Práve oni v ňom zohrali dôležitú úlohu odo dňa vyhlásenia projektu a podpísali sa tak pod jeho úspech.

Andrea Gontkovičová,  
manažérka pre vonkajšie vzťahy  
Philip Morris Slovakia s.r.o.

Bratislava 10 revitalizačných plánov. V druhej fáze projektu sa ich zverejnením začalo hlasovanie o najzaujímavejšie návrhy. Najväčšiu podporu získali mestské časti Podunajské Biskupice s počtom 663 hlasov, Lamač so 607 hlasmi a Karlova Ves s 505 hlasmi. Počas troch augustových víkendov sa v týchto lokalitách premieňala predstava na skutočnosť. Ich obyvatelia sú bohatší o 370 m<sup>2</sup> trávnej plochy, o viac ako 700 stromov a kríkov, 15 lavičiek a niekoľko odpadových košov. Viac ako 100 účastníkov revitalizačných prác sa podieľalo na prípravných prácach k sadeniu stromov a kríkov, ich zalievaniu, likvidácii skládok odpadu, koseniu a vyhrabávaniu trávnych plôch, okopávaní drevín a celkovom

vyčistení lokality. Práce sa začali začiatkom augusta už tradične v Horskom parku. Tatiana Mikušová, námestníčka primátora Bratislavy, Andrea Gontkovičová a Kamil Procházka, riaditeľ Nadácie Horský park, spolu s ostatnými 50 účastníkmi otvorili novoupravený vstup do parku z jeho juhozápadnej strany.

Popri informovaní o projekte prostredníctvom Bratislavských novín, výstupoch z médií a webovej stránky komunikáciu projektu tento rok výrazne podporila outdoorová kampaň. Koncept „Vráťme zeleň do mesta“ splnil veľké očakávania organizátorov a mnohé pozitívne reakcie z odborných kruhov aj od verejnosti ich potešili.

Veľmi sa mi páči spojenie projektu Zelené mesto s Horským parkom – zeleným srdcom hlavného mesta. Teší ma, že každý rok o trochu vylepšíme tento majestátny park, a môžeme povedať, že za osem ročníkov už vidno výsledky.

Boris Petráš,  
účastník projektu  
Philip Morris Slovakia s.r.o.



### **Karlova Ves**

*výsledky práce účastníkov revitalizačných prác sú obdivuhodné*

# ideaXchange

Podujatie sa pripravovalo v niekoľkých etapách. Pri hodnotení predložených projektov, ktorými sa chceli mimovládne organizácie prezentovať na podujatí, sa posudzovali formálne a vecné kritériá. Všetkých dvadsať vybraných organizácií získalo grant, ktorý im pomohol pripraviť komunikačné materiály. Katalóg projektov pripravených v prehľadnej, štruktúrovanej forme je publikovaný na stránke [www.nadaciapontis.sk](http://www.nadaciapontis.sk).

Samotná akcia začala ráno 8. septembra tlačovou konferenciou za účasti Jej Excelencie Judith Macgregor, veľvyslankyne Veľkej Británie a Severného Írska a pána Pavla Lančariča, prezidenta združenia BLF. Potom už pred obchodným domom Tesco na Kamennom námestí v Bratislave privítala všetkých moderátorka podujatia Oľga Belešová. Hoci doobeda pršalo a fúkal silný vietor, dobrú náladu si nikto nedal vziať. Mimovládne organizácie boli pri výzdobe svojich stánkov odvážne a kreatívne. Odmenou im bola pozornosť pozvaných hostí a mnohých okoloidúcich. Deti súťažili v kreslení na chodníku a hode šípkami. Niektoré si skúsili zhotoviť hrnček z hliny, iné využili možnosť poslať odkaz do sveta napísaný na lístku pripevnenom na balón. Pri pesničkách Sendreiovcov a kapely Trival si niektorí okoloidúci aj zatancovali.



### **Kamenné námestie**

*priestor medzi budovami obchodného domu Tesco ožil*

Mimovládne neziskové organizácie sú na Slovensku stále viac profesionálne v príprave svojich projektov a odvážnejšie v hľadaní zdrojov na ich realizáciu. Veríme, že prvý ročník IDEAXCHANGE vytvoril priestor pre nové partnerstvá a je štartom dlhodobej tradície.

Monika Smolová  
koordinátorka projektu, Nadácia Pontis

Na samotnom trhovisku bolo fajn aj to, že si mimovládne organizácie mohli vymeniť kontakty a bolo sa aj čím inšpirovať, pretože nápaditosť organizácií v oblasti vlastnej prezentácie bola naozaj neuveriteľná.

Lubica Lachká  
Nitrianska Komunitná Nadácia



### **Maják**

*pracovníci z občianskeho združenia upúťali všetkých*

Popoludní sa mohli návštevníci zapojiť do ďalších sprievodných podujatí a vybrať najzaujímavejší projekt. Do hlasovania sa zapojilo 676 návštevníkov podujatia. Víťazom sa stalo občianske združenie Maják, ktoré sa zameriava na vzdelávanie, poskytovanie práce, sociálne poradenstvo a programy pre ľudí vo výkone trestu odňatia slobody, etnické menšiny, dlhodobo nezamestnaných a týrané osoby.



### **Radnička**

*úprimné pozvanie na kávu prijali desiatky návštevníkov*



### **Prianie do sveta**

*aj títo chalani mali nápady, ako urobiť svet lepším*



### **Vlado Sendrei**

*Kokavakere Lavutára rozdáva radosť už takmer desať rokov*

Práca koordinátorov z Nadácie Pontis usporiadaním podujatia nekončí. Spoločne s účastníkmi a ďalšími priaznivcami zodpovedného podnikania z firiem budú monitorovať vývoj nadviazaných kontaktov. Budú sa snažiť, aby sa projekty úspešne realizovali a zároveň budú hľadať a rozvíjať ďalšie možné formy spolupráce podnikateľského a neziskového sektora. Poďakovanie patrí partnerom podujatia spoločnostiam Accenture, spol. s r.o., CD Ogilvy & Mather, CEE Trust, Tesco Stores SR, a.s. a Západoslovenská energetika, a.s. a všetkým ďalším, ktorí podujatie podporili a prispeli tak k jeho úspešnej realizácii.

## **Projekty a organizácie, ktoré sa prezentovali na 1. ročníku podujatia IDEAXCHANGE**

1. Trvalo udržateľný a verejne podporovaný watchdog  
Aliancia Fair-play
2. Slovensko bez bariér ako cesta pre rovnosť príležitostí a integráciu ľudí so zdravotným postihnutím  
Asociácia organizácií zdravotne postihnutých občanov Slovenska
3. Bratislavský lesný park – pre ľudí a pre prírodu  
Bratislavské regionálne ochranné združenie
4. Akadémia bez bariér  
Európska kultúrna spoločnosť
5. Pomáhajme ľudskejši  
Ľudia proti rasizmu
6. Alfa-educta  
Maják, občianske združenie
7. Nakupovať je dobré  
Nadácia Integra
8. Pomáhame obnoviť Lesopark na Zobore  
Nitrianska komunitná nadácia
9. Aby mohli voľne lietieť  
Ochrana dravcov na Slovensku
10. Káva z Radničky mi chutí  
Inklúzia, občianske združenie
11. To sme my  
Odysseus, občianske združenie
12. Prezentácia resocializačného strediska Pahorok, nezisková organizácia
13. Alterna II- intervenčné centrum na pomoc obetiam násillia - pokračovanie  
Slovenské krízové centrum – DOTYK
14. Rómsky skauting  
Slovenský skauting
15. Cena nadácie Socia - zaoštréné na kvalitu Socia - nadácia na podporu sociálnych zmien
16. Vzdelanie ako lepšia cesta k životu  
Spoločnosť priateľov detí z detských domov Úsmev ako dar
17. Vox luci – Hlas lesa  
Strom života, občianske združenie
18. Vstúpte s dieťaťom  
Únia materských centier
19. Cesta svetla  
Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska
20. Aj my sme tu - aj my sme súci na trh práce  
ZPMP Vranov nad Topľou

Podľa demografických prognóz Inštitútu informatiky a štatistiky na Slovensku žije 380 000 – 400 000 Rómov, čo je približne 8% populácie. Označenie Róm vyvoláva u väčšiny nerómskej populácie často negatívne asociácie. Hoci Slováci sami seba považujú za tolerantný národ, prieskumy hovoria, že len málo z nás by dobrovoľne prijalo za suseda, prípadne zamestnanca, Róma. V materiáli Potenciál vzniku konfliktov medzi Rómami a majoritou (E. Kríglerová, Inštitút pre verejné otázky, 2004, Bratislava) 78 % respondentov uvádza, že Róma by za suseda nechcelo. Veľká časť Slovákov je presvedčená, že Rómovia sú nevzdelateľní, neprispôsobiví, leniví pracovať a situácia, v akej žijú, im vyhovuje. Sú naozaj tak?

# rómske komunity

## Obete alebo dôvod problému

Verejnosť vďaka médiám pozná dve skupiny Rómov – tých „neprispôsobivých“, s ktorými nechce mať slušný človek nič spoločné, alebo naopak ľudí, ktorých od priemerného Slováka neodlišuje takmer nič. Medzi týmito pólmi existuje obrovská skupina, ktorú akoby sme nechceli vidieť. Sú to ľudia, ktorí i napriek nesmiernej snahe nevedia vďaka svojej etnickej príslušnosti preťať kruh, ktorý im nedovoľuje vymaniť sa zo zlej sociálno-ekonomickej situácie. Sú to ľudia, ktorí sa hanbia za to, že žijú v osadách a že nemôžu svoje

deti poslať študovať na strednú školu, kam treba dochádzať. Rómovia sú vo všeobecnosti etnickou menšinou vykazujúcou najvyššie známky chudoby, ktorá nie je výsledkom ich správania, ale je spôsobená kombináciou faktorov, ako nezamestnanosť, zlé sociálne prostredie, slabý prístup k základným službám, nedostatok kontaktov mimo vlastnej komunity a/alebo slabá miera politického vplyvu.

## Sociálne dávky alebo práca

Dôvody vysokej miery nezamestnanosti v rómskych komunitách sú ukryté najmä v nízkej úrovni ich vzdelania, vysokej miere predsudkov zo strany väčšiny a zlých pracovných návykov mnohých Rómov. Zlé pracovné návyky nemajú nič spoločné s genetickou výbavou Rómov. Sú spôsobené najmä absenciou pozitívnych vzorov v komunitách, kde generácia napríklad dnešných tridsiatnikov ešte nikdy nedostala príležitosť naozaj pracovať. Vláda sa snaží problém riešiť prostredníctvom podporných programov zamestnávania, čo často spôsobuje tvorbu umelých, časovo ohraničených pracovných miest, ktoré len zriedka odzrkadľujú potreby daného regiónu a neprispievajú k budovaniu dobrých pracovných návykov. Na druhej strane je pochopiteľné, že väčšina zamestnávateľov nechce prijať zamestnanca, ktorý nie je ihneď schopný podávať adekvátne



**Stolárska dielňa v Krompachoch 1**

*tréningové stredisko pomáha Rómom pri získavaní správnych pracovných návykov*

pracovný výkon. Problém je možné prekonať budovaním tzv. sociálnych partnerstiev, ktoré na dobrovoľnom, obojstranne prospešnom a partnerskom princípe spájajú organizácie zastupujúce podnikateľskú, verejnú a občiansku sféru. Cieľom partnerstiev je prostredníctvom kumulácie prostriedkov a zdrojov jednotlivých sektorov riešiť rôzne sociálne otázky. Každý zo sektorov zohráva v partnerstve inú úlohu. Verejný sektor zastúpený napr. samosprávou, alebo občiansky sektor zastúpený napr. lokálnym občianskym združením dokáže vytypovať potenciálnych pracovníkov, s ktorými individuálne pracuje a prostredníctvom ich začlenenia do sociálneho programu (napr. rekvalifikačný kurz alebo práca v rámci sociálneho podniku) ich pripravuje na prácu, ktorú neskôr vykonávajú pre určitý podnikateľský subjekt. Sociálny program nie je samoúčelný, účastníci programu sú výrazne motivovaní reálnou príležitosťou získať pracovnú zmluvu. Takéto partnerstvo existuje napr. medzi U.S. Steel Košice, s.r.o. ([www.sk.uss.com](http://www.sk.uss.com)), občianskym združením Romintegra 7777 a obcou Veľká Ida. U.S. Steel Košice realizuje program sociálneho partnerstva pod názvom Rovnosť príležitostí, v rámci ktorého získalo prácu viac ako 150 Rómov. V zásade totiž platí, že aj priemerný Róm radšej uprednostní naozajstné pracovné miesto pred sociálnymi dávkami.



### **Stolárska dielňa v Krompachoch 2**

*popri dodržiavaní pracovnej doby a pracovného poriadku si stolárska práca vyžaduje presnosť a trpezlivosť*

### **Obecná firma**

Jednou z možností, ako riešiť problém zamestnávania Rómov v regiónoch, kde absentuje prítomnosť možných sociálnych partnerstiev, je napr. zriadenie a prevádzkovanie tzv. obecných firiem. Obecná firma (OF) je miestna podnikateľská organizácia, ktorá účelne kombinuje trhové zameranie a sociálne ciele. Cieľom OF nie je generovať zisk, ale uspokojovať miestne potreby, medzi ktoré patrí aj vytváranie udržateľných pracovných miest pre ťažko zamestnateľné skupiny. Z formálneho hľadiska je OF štandardnou firmou, ktorá sa riadi všeobecne platnými nariadeniami. Silnou stránkou obecnej firmy je, že jej podni-

katélské plány korešpondujú s potrebami a možnosťami danej lokality. OF využívajú najmä miestne zdroje, prioritne zabezpečujú služby a tovary, ktoré obec alebo región potrebujú a nevytvárajú umelé pracovné miesta dotované zo štátneho rozpočtu. Riadiacim orgánom OF je zvyčajne obecné zastupiteľstvo. Jedna z úspešných OF je napríklad v Spišskom Hrhove ([www.spisskyhrhov.sk](http://www.spisskyhrhov.sk)), v obci s 1300 obyvateľmi v okrese Levoča. Jedna z prvých obecných firiem na Slovensku, ktorá začala fungovať pred piatimi rokmi, dnes zamestnáva okolo 15 Rómov. Títo boli ešte pred pár rokmi obyvateľmi miestnej osady, bez akejkoľvek perspektívy zamestnať sa. Obec im poskytla možnosť ďalšieho vzdelávania a individuálnej podpory a OF dnes zabezpečuje takmer všetky drobné stavebné práce v obci a mikroregióne. Ďalšie úspešné príklady OF sú napr. v obciach Sveržov, kde 18 Rómov pracuje v miestnej betonárke, alebo Kurov, kde 10 ľudí vyrába zámkovú dlažbu na úpravu chodníkov v Kurove a okolitých obciach. OF môže byť aj dobrým subdodávateľom služieb a tovarov, ktoré nevyžadujú vysokú kvalifikáciu. Po dohode s tradičnými podnikateľskými subjektmi sú OF osvedčeným dodávateľom čistiacich prác, strážnej služby, stavebných alebo iných prác. Model OF je aplikovaný najmä na Spiši, kde sídli priekopník OF na Slovensku – pobočka českej humanitarnej organizácie Člověk v tísni ([www.clovekvtisni.sk](http://www.clovekvtisni.sk)), ktorá sa venuje koncepcii a uplatňovaniu modelu OF na Slovensku.



### **Sociálny podnik v Krompachoch**

*zamestnaných je tu 8 žien z marginalizovaných skupín, z nich je 6 Rómiok*

Zuzana Polačková

Úrad splnomocnenkyne vlády pre rómske komunity

*autorkou fotografií je Iva Zimová*

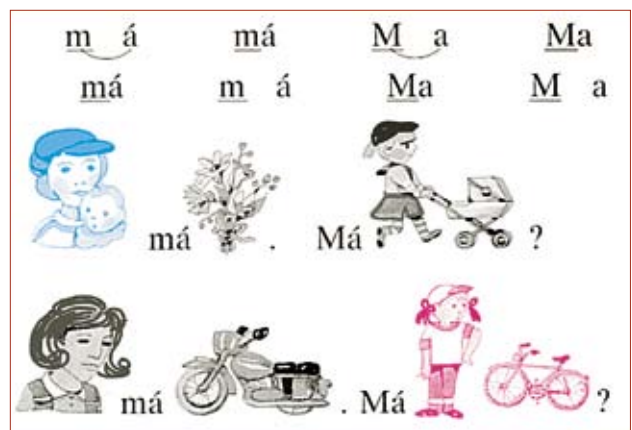
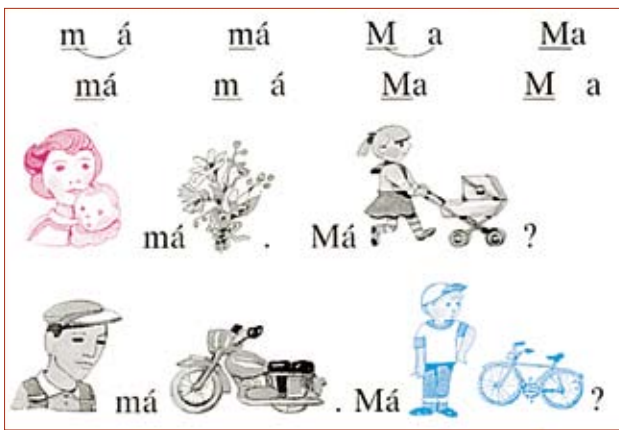
# rodové stereotypy

Rodová identita, čiže to, čo nás robí ženami a mužmi podľa kritérií našej kultúry, je základnou súčasťou osobnosti človeka. Vytvára sa najmä na základe ideologických predstáv, ako aj striktných očakávaní voči „správnej“ žene a „správnemu“ mužovi. Tieto rodové stereotypy, ktoré zvykne me považovať za nemenné, majú spravidla málo spoločného s rozmanitou životnou realitou ľudí a menia sa v priestore a v čase. Protestovať proti úzkemu vymedzovaniu seba a iných ľudí nie je ľahké. Poznatky o rodovej problematike u nás ešte nie sú bežne prístupné, no ťažké je to najmä z emocionálneho hľadiska. Aj v mene slobody rozvoja človeka a väčšej spravodlivosti v delbe práce a zodpovednosti sa zabehané emocionálne istoty opúšťajú ťažko. Je tu aj otázka moci: pomenovanie stereotypnej delby práce medzi mužmi a ženami ako nespravodlivej, dáva do pohybu celú štruktúru spoločnosti. Aj naša spoločnosť ťaží z neviditeľnej a neuznanej neplatennej práce žien. Podľa výskumov Inštitútu pre verejné otázky sa od „správneho“ muža ešte stále očakáva, že bude plniť rolu živiteľa a od „správnej“ ženy, že sa postará o domácnosť. Takéto chápanie však vylučuje rovnosť príležitostí žien a mužov v súkromnej i verejnej sfére. Častým argumentom pre nižšie mzdy žien (v priemere o 25 percent) je práve samozrejmé očakávanie, že ženy vykonávajú neplatenú prácu, „venujú sa rodine“, zatiaľ čo – ako sa zdá – muži rodinu nemajú. Ďalším argumentom je horizontálna segregácia profesií, ktorá „správne“ ženy automaticky umiestňuje do „ženských“ profesií. Lenže feminizácia niektorej oblasti - u nás najviditeľnejšie školstva - vedie k znižovaniu finančného ohodnotenia i statusu danej profesie. Naopak, do profesií s nízkym statusom a finančným ohodnotením prichádza stále viac žien, veď napokon „muž by to za tie peniaze nerobil“. Je to začarovaný kruh. Prefať ho môžeme len tak, že neprijmeme rodové stereotypy ako samozrejmosť a nikdy sa nezabudneme spýtať, prečo je to tak a kto má z toho úžitok.

Téma rodovej rovnosti zasahuje do všetkých oblastí života a je aktuálna. Veríme, že rozhovor s **Janou Cvikovou**, koordinátorkou ASPEKTu, bude pre vás rovnako zaujímavý ako úvod, ktorý napísala.

## Čím sa zaoberá Aspekt?

ASPEKT ako feministický vzdelávací a publikačný projekt existuje od začiatku 90. rokov. Je to množina projektov, do ktorej sa v tejto chvíli zmesil projekt História žien, ktorý sa zaoberá nielen historiografiou, ale aj príbehmi žien a ich tvorbou; projekt o rodových aspektoch parlamentných volieb 2006; projekt rozvoja webu ASPEKTin; vydateľské projekty (beletria pre dospelých a pre deti, odborná literatúra) a ďalšie. Najväčšiu časť našich kapacít v súčasnosti venujeme projektu zameranému na rodovo citlivú pedagogiku ruzovymodrysvet.sk. Skúšame v ňom rôzne nástroje výchovy a vzdelávania, ktoré by v dlhodobom horizonte mohli zabezpečiť rovnosť príležitostí žien a mužov, ako aj spravodlivejšiu delbu práce medzi nimi. Rodová citlivosť predpokladá uvedomovať si a vnímať rodové vzťahy v spoločnosti. Napríklad to znamená, že neprijmeme automaticky reklamu, ktorá na chlapcov orientuje ponuku poznávania, dobrodružstiev, budovania, teda širého sveta, kým dievčatá uzatvára do roly gazdiniek a parádnic. Dril na parád-



**Signalizujú tlačenie kočíka a jazda na bicykli rovnakú dynamickosť a flexibilitu?**  
 aj obrázky v školských učebniciach učia deti, aký priestor si v živote môže nárokovať dievča  
 a aký chlapec, obrázok v šlabikári (vľavo) by mohol vyzerat' aj takto (vpravo)

nicu sa začína veľmi skoro: Nedávno sa konala za značnej mediálnej pozornosti súťaž Miss Barbie, toto považujem jednoznačne za zneužívanie detí a porušovanie Dohovoru o právach dieťaťa. Rozdiely v ponúkanom svete a jeho možnostiach nie sú vôbec neškodné. S podobným rozdelením sa denne stretávame v bežnom živote, politike i médiách. No vzhľadom na zaručenú rovnosť pohlaví v Ústave SR je najzarážajúcejšie, že takéto stereotypy nachádzame aj v učebniciach.

### Čo podľa Vás môžu robiť firmy pre rodovú rovnosť?

Každodenne používaným jazykom skutočnosť nielen opisujeme, ale aj tvoríme. Ak používame pre označenia profesií či pozícií výlučne označenia mužského rodu, podieľame sa na vzniku predstavy, že tieto miesta sú vyhradené mužom. Hoci na Slovensku už platí zákaz diskriminácie na

základe pohlavia aj v ponuke pracovného miesta, v praxi k takejto diskriminácii – najmä v domácich firmách – ustavične dochádza. Inzeráty spravidla používajú tzv. neutrálny mužský rod, lenže ten reprezentuje mužov, ženy zamlčuje. Zaujímavé je, že keď ide o pracovné miesto, ktoré sa v spoločnosti hodnotí nižšie, už inzeráty hľadajú upratovačku, nemajú zábrany použiť ženský rod. Znalosť rodovej problematiky je tiež odbornosť. Firmy môžu angažovať ľudí s rodovou kompetenciou, aby pomohli vytvárať rodovo spravodlivú atmosféru na ich pracoviskách, práve takáto atmosféra súčasne prispieje k využívaniu ľudského kapitálu. K mnohým veciam sú už firmy zviazané aj legislatívne, vzhľadom na rôzne výklady zákona a jeho „vzdialenosť“ od reálneho života je však dôležité, aby tieto zákony, ktoré majú podporovať rovnosť žien a mužov, rozmenili na drobné, na konkrétne kroky. Ak sa firma rozhodne, že rozšíri svoje odbornosti o rodovú kompetenciu, môže začať napríklad rodovým auditom, ktorý pomenuje kľúčové momenty a navrhne prvé možné opatrenia. Mimochodom, spravidla nestoja nič okrem dobrej vôle.

### Môže im v tom pomôcť ASPEKT?

Áno, môžeme ponúknuť svoju rodovú kompetenciu napríklad pre rodový audit a spoluprácu pri vytváraní rodovej kompetencie zodpovedných; spoluprácu pri vytvorení rodovo korektného jazyka firemných materiálov. Ponúkame aj množstvo študijnej literatúry, ktorú sme vydali. Bližšie informácie nájdete aj na [www.aspekt.sk](http://www.aspekt.sk). Je tam aj Glosár rodovej terminológie či celé znenie publikácie o stratégii EÚ gender mainstreaming, t. j. uplatňovanie rodového hľadiska.

### Aké projekty by mohli firemní donori podporiť?

Veríme v silu literatúry, čítania a vzdelávacích podujatí, preto sú to súčasťou všetkých realizovaných projektov. Aktuálne sa snažíme najmä o šírenie témy, na čo slúži o. i. internetová stránka [www.aspekt.sk](http://www.aspekt.sk), ktorá nadobudla charakter portálu. Špeciálne chceme rozvíjať weby ASPEKTin a Glosár rodovej terminológie. Pre kultivovanie rodovej citlivosti sú dôležité aj beletristické publikácie (dve knihy z našej produkcie za rok 2005 boli nominované na prestížnu literárnu cenu), detské knižky (kniha Ježibaby z Novej Baby získala ocenenie Bibiany), odborné publikácie i publikácie na rozhraní - naša Kalendárka je originálny diár, v ktorom už po šiesty raz ponúkame zaujímavé čítanie a podnetné obrázky. V prípade stotožnenia sa s ktoroukoľvek z týchto aktivít, spoluprácu pri jej realizácii uvítame.



Tak fajn - starostlivosť o dieťa si podelíme fifty-fifty.

**Kresba Judy Horacek**  
 kalendárku ASPEKTu pred dvoma rokmi ilustrovala uštipačnými kresbami austrálska performerka



**Prevenция sexuálneho zneužívania detí**  
 obrázková knižka, ktorú vydal ASPEKT, názorným spôsobom pomenúva isté situácie tak, aby si deti mohli uvedomiť hranice svojho tela a dospieť k hranici výchovy k poslušnosti voči autoritám

# štandardná metodika



Metodika firmám umožnila sledovať a vyhodnotiť ich stratégiu firemnej filantropie podľa najdôležitejších parametrov potrebných na jej efektívne manažovanie. Podarilo sa im vyhodnotiť objem peňazí, ktoré investovali do realizácie projektov podľa oblastí podpory (ochrana zdravia, životného prostredia, sociálna starostlivosť, kultúra...). Získali prehľad o tom, do ktorých regiónov Slovenska nasmerovali najviac financií a do ktorých

najmenej. Zároveň mohli hodnotiť svoju stratégiu podľa dôvodov, ktoré boli motiváciou pre realizované darcovstvo.

Jednotná metodika, ktorú používajú firmy vo viacerých krajinách (o.i. Veľká Británia, Španielsko, Nemecko, Česká republika, USA, Kanada, Austrália), umožňuje vzájomné medzinárodné porovnania údajov. Vo Veľkej Británii, kde metodiku používa od roku 1994 viac ako sto firiem, je darcovstvo času a vecných darov čoraz populárnejšie. Štatistiky hovoria, že poskytovanie vecných darov sa v Británii za posledné tri roky strojnásobilo. Z grafu 1 vidno, že na Slovensku dominuje darovanie finančných prostriedkov. Ostatné formy podpory predstavujú len 10% investícií. Dá sa to zdôvodniť tým, že venovanie vecných darov a času nemá na Slovensku silnú tradíciu. Ďalším z dôvodov je, že mnohé slovenské

V roku 2006 uskutočnili niektorí členovia BLF pilotný projekt merania firemnej filantropie a komunitného investovania s názvom Štandard komunitné investovanie. Do projektu sa zapojilo päť firiem - Provident Financial, s.r.o., Tesco Stores SR, a.s., VÚB banka, a.s., Východoslovenská energetika, a.s. a Západoslovenská energetika, a.s. Po troch spoločných tréningoch ako metodiku používať a obdobie interného zberu dát vám prinášame prvé výsledky.

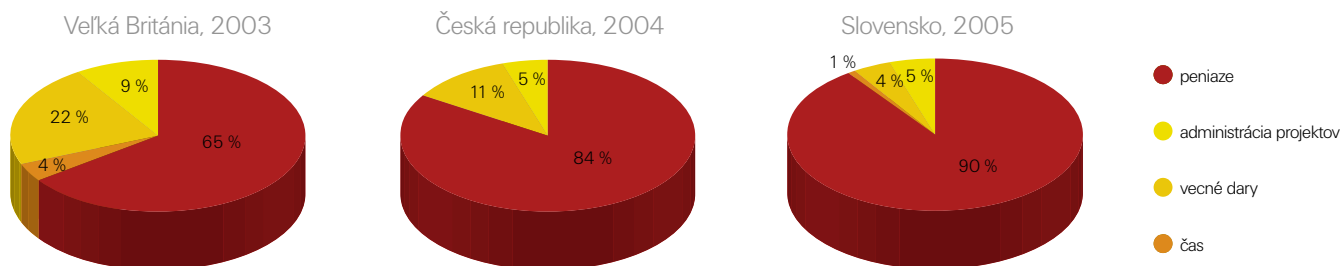
Metodika je univerzálnym nástrojom na získanie uceleného a neskresleného obrazu o aktivitách a smerovaní podpory. Vytvára platformu na lepšiu organizáciu firemných aktivít.

Zuzana Bezečná, vedúca komunikácie,  
Západoslovenská energetika, a.s.

firmy zatiaľ nemajú nastavené jasné mechanizmy, ako finančne vyjadriť svoju nefinančnú angažovanosť v komunite. „Metodika Štandard komunitné investovanie okrem iného odhalila naše rezervy v spôsobe evidencie nefinančnej angažovanosti v komunite,“ konštatuje Boris Peško zo spoločnosti Východoslovenská energetika, a.s.

## Graf 1: Vyhodnotenie darcovstva z hľadiska foriem podpory.

Graf zobrazuje dáta ako priemer za celú skupinu v troch krajinách. Zatiaľ nemáme dostupné porovnateľné údaje z roku 2005 za všetky tri krajiny. Uvádžame preto vyhodnotenie merania komunitného investovania vo Veľkej Británii z roku 2003 a v Česku z roku 2004.



Štandard komunitné investovanie prispieva k tomu, aby sme s podporenými organizáciami udržiavali stály kontakt a kvalitne monitorovali účel vynaložených finančných prostriedkov. Určite zlepšuje spoluprácu s mimovládnyimi organizáciami.

Lucia Malčeková, PR Specialist, Provident Financial, s.r.o.

Metodika Štandard komunitné investovanie poskytla spoločnosti nielen sumarizáciu doterajších filantropických aktivít, ale ukázala sa aj ako vhodný nástroj na analýzu ďalších krokov v tejto oblasti a tvorbu stratégie.

Želmíra Gerová, koordinátorka Oddelenia vonkajších vzťahov,  
Tesco Stores SR, a.s.

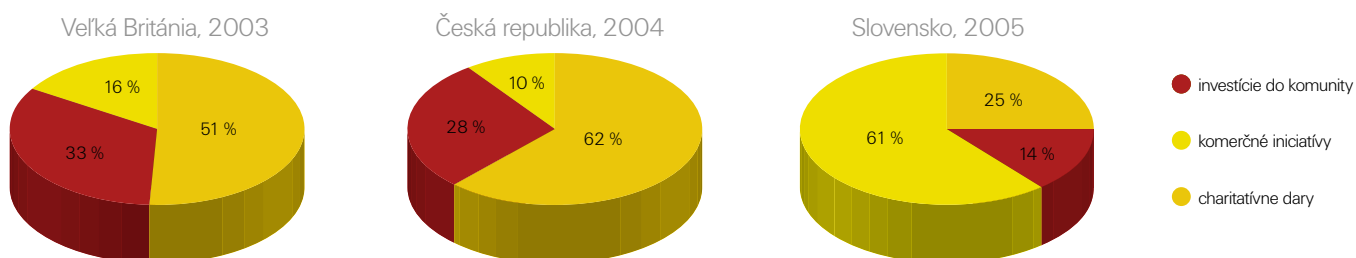
Zaujímavé je porovnať komunitné investovanie podľa motivácie firiem podporiť filantropické projekty (graf 2). Na Slovensku v piatich firmách, ktoré metodiku použili, prevládala podpora projektov, v ktorých firma spojila filantropické a komerčné iniciatívy. Kategórie angažovanosti sú presne popísané na [www.blf.sk](http://www.blf.sk). Nadácia Pontis, ktorá metodiku administruje, pozitívne hodnotí, že metodika nabáda firmy klasifikovať motívy a očakávania na základe ktorých komunitu

podporujú. „Nedá sa povedať, že niektorá z motivácií, ktoré metodika rozlišuje, je dobrá a iná zlá. Dôležité je, nebať sa ju jasne pomenovať,“ dopĺňa Jana Ružická, koordinátorka projektu. Rozdiely vo výsledkoch môžu byť spôsobené aj tým, že údaje zo všetkých krajín zatiaľ nepredstavujú reprezentatívnu a dostatočne veľkú vzorku firiem, ktorá by umožňovala spoľahlivé porovnanie výsledkov. Na Slovensku sa merania zúčastnilo päť, v Česku 10 a vo Veľkej Británii asi 80 firiem.

Ďalším dôvodom je, že na Slovensku v roku 2005 existoval mechanizmus asignácie 2% dane právnických osôb. Projekty, ktoré firmy podporili prostriedkami z 2%, nebolo možné zaradiť do vyhodnocovania podľa motivácie investície. Tvoria špeciálnu kategóriu definovanú v slovenskej legislatíve. Metodika sa pýta firiem aj na príspevky do komunity, ktoré firmám vyplývajú zo zákona, a započítava ich v samostatnej kategórii ako mandátorne výdavky.

### Graf 2: Vyhodnotenie darcovstva z hľadiska motivácie firiem pri jeho realizácii.

Graf zobrazuje údaje ako priemer za celú skupinu v troch krajinách.



Hlavným dôvodom, prečo sa zástupcovia piatich firiem pôsobiacich na Slovensku, rozhodli s metodikou pracovať, bolo zlepšiť interný manažment, získať prehľadné údaje o celej svojej spoločnosti, ktoré by mohli v budúcnosti použiť na budgeting a repor-

ting. Medzinárodné porovnanie nebolo prvoradé. Predstavitelia zúčastnených firiem uvádzali, že metodika im pomôže pri rozhodovaní, akým smerom by sa mala v ďalších rokoch uberať ich darcovská stratégia. Všetky firmy používajúce metodiku uznali, že

ich motivuje, aby sa intenzívnejšie zaoberali hodnotením výsledkov podporených projektov. Všetkých päť firiem sa zhodlo, že metodiku budú používať aj v budúcnosti.

## Odovzdávanie certifikátov

Na pravidelnom štvrtročnom stretnutí členov BLF odovzdala certifikáty firmám, ktoré v roku 2006 úspešne použili metodiku Štandard komunitné investovanie, Jej Excelencia Judith Macgregor, veľvyslankyňa Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska. „Sme hrdí na to, že máme čo merať. Spoločensky zodpovedné podnikanie je záväzkom, ktorý sa naša banka snaží naplňovať, podobne ako materská spoločnosť Banca Intesa v Taliansku. Zároveň sme veľmi radi, že zavedením štandardov prispějeme k zvýšeniu transparentnosti a dôveryhodnosti firemného darcovstva,“ povedal pri preberaní certifikátu Ignacio Jaquotot, podpredseda predstaviteľstva VÚB banky a predseda správnej rady Nadácie VÚB. Na snímke vľavo je Martina Slezáková, vedúca oddelenia Interná komunikácia a elektronické médiá, VÚB, a.s.



## Portál

### Informácie o etike podnikania

V roku 2006 začal činnosť online portál [csr-news.net](http://csr-news.net), ktorého úlohou je rozposielať aktuality o etike podnikania a umožniť firmám z celého sveta poskytovať informácie o svojich spoločensky zodpovedných aktivitách. Prevádzkovateľom portálu je univerzita v Oldenburgu (Nemecko), pre neziskové organizácie a firmy do 500 zamestnancov sú služby bezplatné, jeho stránky sú publikované v piatich svetových jazykoch. V súčasnosti ho mesačne navštevuje približne 40 000 návštevníkov zo 100 krajín sveta.

**viac:** [csr-news.net](http://csr-news.net)

## Správy

### Potenciál na zlepšenie

Inštitút autorizovaných účtovníkov v Austrálii poukázal vo svojich štúdiách na nárast počtu publikovaných firemných správ o spoločenskej zodpovednosti. V jednej (Extended Performance Reporting: an overview of techniques) sa však objavili otázky o skutočnej snahe firiem poskytnúť relevantné informácie. Kritika sa týka najmä priveľkého počtu pozitívnych aktivít v správach a nízkej vzájomnej porovnateľnosti medzi organizáciami. Diskutabilná sa ukázala aj schopnosť tretej strany vykonávať audit takýchto správ.

**viac:** [www.theage.com.au](http://www.theage.com.au)

## Blog

### Perspektívy v zodpovednom sourcingu

V auguste 2006 uviedla Cal Safety Compliance Corporation, poskytovateľ služieb zodpovedného sourcingu, firemný blog zameraný na analýzy a komentáre. Blog, navrhnutý podľa novinových editoriálov, bude uvádzať príspevky in-house expertov a hosťujúcich odborníkov z Ázie, Európy a Severnej Ameriky komentujúcich knihy, filmy, ale aj pracovné podmienky a ľudské práva.

**viac:** [csc.typepad.com](http://csc.typepad.com)

## Publikácia

### International Documents on Corporate Responsibility

Komplexný prehľad dôležitých kódexov a štandardov spoločenskej zodpovednosti firiem publikoval renomovaný editor Stephen Tully z prestížnej právnickej fakulty na London School of Economics and Political Science koncom roka 2005. Tento jedinečný zdroj informácií je podľa odbornej verejnosti potvrdením významu zavedenia štandardov a prípravy kódexov v oblasti spoločenskej zodpovednosti firiem.

**viac:** [www.socialfunds.com](http://www.socialfunds.com)

## Kalendár podujatí

### Európske fórum o etike sourcingu 2006

**12. a 13. október 2006, Paríž**

Výsledkom strategického partnerstva Ethical Corporation a Intertek je séria globálnych vzdelávacích podujatí o rizikách a manažmente etiky dodávateľskej siete. Hlavným prínosom európskeho fóra je účasť na výmene názorov, nových stratégií a najlepších príkladov zameraných na najaktuálnejšie spoločenské a environmentálne výzvy, ktorým čelia globálne dodávateľské reťazce a stakeholderi.

**organizátori:** Ethical Corporation a Intertek

**viac informácií:** [www.ethicalcorp.com](http://www.ethicalcorp.com)

### Spoločenská zodpovednosť firiem a demokracia

**19. október 2006, Londýn**

Jedinečná príležitosť, ako získať detailný obraz o prínosoch firemnej a investorskej zodpovednosti vo vzťahu k demokratickému zriadeniu. Špecificky zamerané podujatie pozostáva zo série interaktívnych panelov vedených odborníkmi na témy ‚Spoločenská zodpovednosť firiem a erózia demokracie: občianska perspektíva‘, ‚Korupcia: kľúčové riziko pre investorov‘, ‚Investori a trvalo udržateľný rozvoj‘.

**organizátor:** Clear Profit

**viac informácií:** [www.clear-profit.com](http://www.clear-profit.com)

### Implementácia chemickej legislatívy REACH

**28. november 2006, Brusel**

V súvislosti s očakávaním finálneho rozhodnutia o legislatíve REACH naplánovaného na jeseň, je toto odborné podujatie určené predovšetkým účastníkom zaangažovaným v oblasti chemických dodávateľských reťazcov. Prinesie dôležité informácie, praktické rady a objasnenie očakávaných zmien v súvislosti s implementáciou REACH v krajinách EÚ.

**organizátor:** Európska komisia

**viac informácií:** [www.haymarketevents.com](http://www.haymarketevents.com)

### The Green Awards

**29. november 2006, Londýn**

Ocenenie sa vo Veľkej Británii udeľuje za výnimočnú a kreatívnu prácu, ktorá demonštruje a komunikuje dôležitosť spoločenskej zodpovednosti firiem, trvalo udržateľného rozvoja a praxe založenej na etických princípoch, a to vo všetkých mediálnych platformách a v marketingových disciplínach.

**organizátori:** Mediaguardian, City of London, Ecover, Cambrian Printers, & One Water

**viac informácií:** [www.greenawards.co.uk](http://www.greenawards.co.uk)

## Čo sa čítalo v lete 2006?

Hlavnou témou kníh, ktoré pre štvrtý ročník Letného zoznamu literatúry SocialFunds.com odporúčajú lídri v oblasti spoločensky zodpovedného investovania a spoločenskej zodpovednosti firiem, boli klimatické zmeny. Publikácie identifikujú problém a zároveň ponúkajú konkrétne riešenia (pod titulom uvádzame meno navrhovateľa).

### **The Weather Makers** (Tim Flannery, 2006)

Leslie Lowe, riaditeľka energetického a environmentálneho programu, Interfaith Center on Corporate Responsibility

### **Field Notes from a Catastrophe** (Elizabeth Kolbert, 2006)

**Avoiding Dangerous Climate Change** (Cambridge University Press, 2006)  
Amy Davidsen, riaditeľka pre environmentálne záležitosti, JP Morgan Chase

### **The Revenge of Gaia** (James Lovelock, 2006)

Emma Howard Boyd, riaditeľka SRI a Governance, Jupiter Asset Management a bývala predsedkyňa UK Social Investment Forum

### **The Number** (Alex Berenson, 2003)

Mindy Lubber, prezident siete Ceres, jeden z najaktívnejších zástancov myšlienky, že spoločnosti by sa mali venovať problematike klimatických zmien

### **Effective Management of Social Enterprises** (Social Enterprise Knowledge Network, 2006)

David Satterthwaite, CEO, Prisma MicroFinance a zakladateľ online informačného zdroja MicroCapital

### **Exit, Voice and Loyalty** (Albert Hirschman, 2006)

Lloyd Kurtz, manažér portfólia SRI, Nelson Capital Management

SRI - Socially Responsible Investment - spoločensky zodpovedné investovanie  
CSR - Corporate Social Responsibility - spoločenská zodpovednosť firiem