

Ethnic  
Friendly  
zaměstnavatel

Jak získat víc

uživatelská příručka



# Obsah

- Úvodem 3
- O značce Ethnic Friendly zaměstnavatel 4 5
- CzechPak Manufacturing, s.r.o. 6 7
- Martin Sysel – Třídění odpadu 8
- GUMOTEX, a. s. 9
- Muzeum romské kultury 10 11
- Trutnovská zeleň 12
- Wistron InfoComm (Czech), s.r.o. 13
- Sofira Kadaň s.r.o. 14
- Stavzem s.r.o. 15
- Ocenění zaměstnavatelé 16
- Připojte se i Vy! 17
- Realizátoři projektu 18 19
- Spolupracovat s námi můžete i jinak 20 21
- Podpora zaměstnávání – Romea, o. s. & Charita Olomouc 22
- Kontakty 23

# Úvodem

Situace Romů na pracovním trhu je neutěšená. Vysoká míra nezaměstnanosti má mnoho příčinných důvodů. Patří mezi ně nízká míra kvalifikace, zhoršené pracovní návyky způsobené dlouhodobou nezaměstnaností, částečná závislost na systému sociálních dávek a také určitá skepse či rezignace hledat si práci, která je způsobena častým odmítáním ze strany zaměstnavatelů na základě negativních předpoklů a stereotypů, jež romskou menšinu nezřídka v jejich životě provází.

Je důležité na tyto problémy upozorňovat, ale také ne-rezignovat na jejich řešení. Věříme, že tato situace není bezvýchodná a lze ji aktivně změnit. Nejde to rychle a naráz, ale postupnými kroky.

Místo upozorňování na problémy jsme se však v této brožuře rozhodli ukázat pozitivní příklady. Romů, kteří překonali svoje znevýhodnění, našli si a dlouhodobě udrželi práci, a jejich zaměstnavatelů, kteří svědomitě nezapomínají na svoji společenskou odpovědnost a nemají obavy zaměstnat také osoby znevýhodněné a ohrožené sociální exkluzí a dát jim tak možnost uchytit se v běžném životě.

Tato publikace přináší příklady dobré praxe, které i přes nepřízeň okolních vlivů vybočují ze „zaběhnutého normálu“ a mohou se tak stát inspirací pro všechny ostatní, kteří by také chtěli získat a zároveň dát víc. Hlavním cílem publikace, kterou právě držíte v rukou, je snaha čelit zakořeněným stereotypním představám. Každý člověk je jedinečná bytost a měl by být vnímán a posuzován na základě objektivních schopností a vlastností, ne na základě rozdílností, které jej odlišují od většinové společnosti. Věříme, že přiblížit osudy jednotlivých lidí a jejich zaměstnavatelů je dobrou cestou, jak toho dosáhnout.

## Uživatelská příručka?

Brožura přináší formou doplňkové grafiky jednotlivá doporučení zaměstnavatelům, jak dodržovat zásadu rovného zacházení a zajišťovat nediskriminační prostředí a vztahy na pracovišti. Na stránkách této publikace se proto setkáte s následujícími doporučeními:



**Důležité**  
obecné zásady dodržování  
rovného přístupu  
a nediskriminace



**Náš tip**  
praktická doporučení  
pro zaměstnavatele



**Upozornění**  
na možné diskriminační  
jednání

# O značce Ethnic Friendly zaměstnavatel

Dát příležitost, získat potenciál

Příběhy jednotlivých lidí i jejich zaměstnavatelů mají leckdy mnoho společného, jedno je jim však vlastní bez výjimky – spojuje je značka Ethnic friendly zaměstnavatel. Ocenění, které je udělováno těm zaměstnavatelům, kteří dlouhodobě prokazují svůj rovný přístup při zaměstnávání etnických menšin.

Smyslem koncepce značky Ethnic Friendly zaměstnavatel je podpora fungování zásad rovného zacházení a zintenzivnění tvorby nediskriminačního prostředí a vztahů na trhu práce. Tato koncepce významnou měrou napomáhá k šíření povědomí o významu rovných příležitostí a zároveň upozorňuje na nebezpečí předpokladů vůči jiným etnikům, např. osobám romského původu.



## Proč být Ethnic Friendly zaměstnavatelem?

- 1** Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel přispívá k pozitivnímu obrazu jejího držitele jako zaměstnavatele, výrobce a dodavatele nejen v očích veřejnosti, spotřebitelů, či obchodních partnerů, ale také subjektů veřejné správy.
- 2** Přihlášení se k zásadám rovnosti jako jednoho z pilířů myšlenky sociální odpovědnosti podnikatelských subjektů řadí takto oceněné zaměstnavatele mezi vyspělé evropské společnosti sledující současné trendy a sdílející tyto hodnoty.
- 3** Otevřený postoj certifikovaného zaměstnavatele značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel přispívá k upevnění pozitivního vztahu pracovníků k firmě a podporuje jejich pracovní motivaci.
- 4** Pozitivní příklad, který tyto zaměstnavatelé dávají, je rovněž šířen prostřednictvím médií, a může tak představovat jeden z marketingových nástrojů pro budování dobrého jména společnosti.
- 5** Pokud jde o osoby menšinového etnického původu, často ohrožené sociálním vyloučením, vědomí toho, že se určitý zaměstnavatel hlásí k nediskriminačním přístupům, je může pozitivně povzbudit k ucházení se o zaměstnání. Tyto osoby jinak nezřídka, na základě negativních zkušeností s odmítavým postojem k jejich zaměstnávání, přistupují k aktivnímu hledání zaměstnání s nedůvěrou nebo na ně dokonce rezignují.



## Historie značky

Koncepce Ethnic Friendly zaměstnavatel byla v roce 2007 vytvořena organizací IQ Roma servis, o. s. na podporu zavádění kultury rovného přístupu k etnickým menšinám v České republice.

Od roku 2011 pak prošla značka Ethnic Friendly zaměstnavatel mnohými změnami. Rozšířením aktivního působení značky na celostátní úroveň vznikla zároveň potřeba vytvoření sítě nezávislých certifikačních subjektů, které se budou společně se zakládající organizací IQ Roma servis, o. s. efektivně podílet na šíření koncepce a myšlenky značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.

Prvními partnerskými organizacemi s právem certifikovat zaměstnavatele s rovným přístupem se v průběhu roku 2011 staly organizace Romea, o. s. a Charita Olomouc. Prioritou organizace IQ Roma servis, o. s. při výběru vhodných partnerů je především jejich spolehlivost, transparentnost a etablovanost v problematice zaměstnanosti etnických menšin.

## Kampaň proti předpokladům

Součástí projektu Ethnic Friendly zaměstnavatel je také mediální kampaň bojující proti předpokladům a zažitým stereotypům, které provázejí romskou menšinu při její snaze uplatnit se na pracovním trhu. Tak jako sociální spot „Neviditelní“, který vznikl ve spolupráci s reklamní agenturou Ogilvy&Mather Morava a vysílal se po celý podzim 2011 na obrazovkách České televize.



Spot se snaží s nadsázkou poukázat na negativní předpoklady, jež často provází romskou menšinu, a předat majoritní společnosti sdělení, že Romové pracují a pracovat chtějí. Takto myšlenku spotu prezentovali sami jeho tvůrci:

*Lidé často lpí na svých předpokladech, a když z nich něco vybočuje nebo je nabourává, raději to nevidí, aby nemuseli měnit názor. Jako předpoklad, že Romové nepracují a nechtějí pracovat. Naše myšlenka je drammatizovat to, že lidé mnohdy ve vztahu k Romům vnímají jen to, co jim sedí do předem dané šablony. To je dobrý způsob, jak přinutit majoritní společnost k zamyšlení.*

Ogilvy&Mather Morava, spol. s r.o.

V květnu roku 2008 založila společnost Merisant, přední světový výrobce nízkokalorických sladidel, v Teplicích v severních Čechách výrobní závod pod názvem CzechPak Manufacturing, s.r.o.

Jednou ze zásad této společnosti je i závazek poskytovat rovné pracovní příležitosti všem zaměstnancům a uchazečům o pracovní místo. Možná právě z toho důvodu se tato společnost rozhodla usilovat o značku Ethnic Friendly zaměstnavatel.

Na tom ostatně není nic tak zvláštního. Pokud se jako zaměstnavatel chcete přihlásit ke společenské odpovědnosti a veřejně proklamovat svůj rovný a nediskriminační přístup k vlastním zaměstnancům i žadatelům o zaměstnání, je nabytí značky Ethnic Friendly zaměstnavatel určitě dobrým způsobem, jak toho dosáhnout. Poněkud netradiční byl ovšem v tomto případě postup při podávání žádosti o značku. Zpravidla přicházejí žádosti od nejvyššího managementu společnosti. U společnosti CzechPak Manufacturing tomu však bylo jinak. Žádost podal z vlastní iniciativy řadový zaměstnanec společnosti! To je pro žádající firmu dobrý předpoklad a pro šetřící organizaci hodnotná indicie, která napovídá, že tento zaměstnavatel má k udělení značky nakročeno nadějně.

Vedení společnosti iniciativě svého zaměstnance vyšlo vstříc a se šetřením podmínek rovného přístupu a nediskriminací souhlasilo. Na základě absolvovaného šetření ze dne 23. srpna 2010 byla společnosti CzechPak Manufacturing, s.r.o. značka Ethnic Friendly zaměstnavatel udělena.

**Emil Horvát**  
Senior Shift Supervisor  
CzechPak Manufacturing, s.r.o.

Pan Horvát pochází z Litvínova, z početnější romské rodiny. Vystudoval střední pedagogickou školu. V současnosti je studentem 1. ročníku Vysoké školy báňské. Po maturitě začal pracovat jako učitel na 2. stupni Základní školy v Lomu u Litvínova. Byl učitelem hudební, tělesné a občanské výchovy a zeměpisu. Po pěti letech ve školství se i s přítelkyní odstěhoval do Velké Británie. Zde pracoval jako operátor výroby, pak jako mistr výroby a nakonec jako technik kvality. Za čtyři roky se vrátili zpět do ČR. Nyní pan Horvát pracuje jako hlavní mistr výroby ve společnosti CzechPak Manufacturing. Má dvě malé děti (3 a 4 roky). Jeho cílem je vystudovat vysokou školu a vychovat děti, které budou mít vzdělání a chuť něčeho dosáhnout.

**Pane Horváte, hledal jste někdy dlouhodobě neúspěšně práci?**

Ne, nehledal. Já jsem měl zatím štěstí. Když jsem se stěhoval do VB, tak jsem měl práci již zajištěnou, a když jsem se vracel zpět do ČR, hledal jsem práci přes internet. Pracovní poměr ve VB jsem ukončil až v okamžiku, kdy jsem byl přijat v CzechPak Manufacturing.

**Proč jste si vybral právě toto zaměstnání?**

Ve Velké Británii jsem pracoval v potravinářském průmyslu a tato nabídka byla ze stejné oblasti. Potravinářský průmysl je odvětví, které mě nadchlo, a proto jsem se přihlásil do konkurzu.

**Bylo pro vás motivací také to, že jste věděl, že firma, u které se ucházíte o místa, zaměstnává příslušníky etnických menšin?**

O této skutečnosti jsem nevěděl. Kdybych to věděl, určitě bych byl mnohem klidnější a jistější. Mnoho mých přátel ve Velké Británii mě odrazovalo. Říkali mi, že není možné abych já, Rom, v ČR nastoupil na pozici mistra výroby.

**Jak probíhalo přijímací řízení?**

Prošel jsem celkem čtyřmi pohovory. První pohovor proběhl ve Velké Británii v angličtině. Druhý pohovor jsem měl telefonicky, též v angličtině. Třetí pohovor byl už v ČR s agenturou, která práci zprostředkovávala. Poslední pohovor jsem měl s vedením firmy. Ze všech čtyř pohovorů jsem měl dobrý pocit. Na žádném z nich jsem necítil žádný údiv, opovržení či nedůvěřivost, ba naopak.

**Podařil se Vám v zaměstnání karierní postup? Jaký?**

Ano. V CzechPak Manufacturing jsem v roce 2008 začal jako směnový mistr. Od roku 2011 jsem na pozici hlavního mistra výroby. Jsem nepřímo nadřízený směnovým mistrům a přímo nadřízený cca 55ti operátorům výroby.

**Můžete srovnat Vaše současné zaměstnání s předchozími? Jsou zde rozdíly v přístupu?**

Mé předchozí zaměstnání bylo ve Velké Británii. Mezi tímto a ve Velké Británii nevidím téměř žádné rozdíly. Možná jen, že vyšší management ve VB měl větší odstup ke svým podřízeným. Větší rozdíl vidím mezi učitelováním na ŽŠ a touto prací. Mnoho rodičů se nemohlo smířit s tím, že jejich dítě učí Rom. První rok byl opravdovou zkouškou mé trpělivosti, rozvahy a chuti tuto práci dělat. Ty ostatní čtyři roky byly už klidnější, ale občas se našel někdo, kdo to nemohl přenést přes srdce. Největší problémy nastaly, když jsem oznámkoval dítě čtyřkou nebo dokonce pětkou. Takový rodič přišel i do školy a já musel vysvětlovat, proč jsem mu takovou známku dal. Paní ředitelka se za mě téměř nikdy nepostavila a nechávala to na mně. Stal se také případ, že jsem musel známku přepsat na lepší.

**Proč je podle Vás mezi Romy/příslušníky etnických menšin tak velká nezaměstnanost?**

Podíl na této skutečnosti nesou obě dvě skupiny, jak majoritní, tak menšinová. My Romové se musíme více snažit a dokázat, že jsme hodnotnou skupinou této společnosti. Čím víc nás bude vzdělaných, tím více příležitostí budeme mít. Bude ještě dlouho trvat, než naše společnost bude zaměstnávat lidi pouze podle jejich zkušenosti,

znalostí a dovedností. Je pouze na nás, Romech, abychom dokázali, že chceme dělat, že vzdělání je pro nás důležité. Velká skupina Romů ještě stále nepochopila, že vzdělání je jediná správná cesta jak dosáhnout lepšího, kvalitnějšího života. Naučit Romy takto myslet je úkol pro nás všechny.

**Myslíte, že mají Romové při ucházení se o zaměstnání stejné šance jako ostatní uchazeči?**

Určitě ne. U nás v Ústeckém kraji je „romská otázka“ pořád žhavé téma. U mnoha obyvatel je Rom někdo, kdo neumí a nechce pracovat, někdo, kdo vyšel zvláštní školu a využívá sociální systém. Mnoho mých vzdělaných romských přátel má problém práci sehnat právě proto, že jsou Romové. Jak jsem odpovídal již v předešlé otázce, podíl na této skutečnosti mají obě skupiny obyvatelstva. Většina z nás není dostatečně vzdělaná a ochotná se přizpůsobit, z čehož vyplývá téměř nulová šance na zaměstnání. Přizpůsobením nemyslím zavrhnout naši kulturu, jazyk, hudbu, ale začít se chovat jako občan ČR se všemi právy a povinnostmi. Většina z majoritní skupiny zase není dostatečně tolerantní, nemá schopnost rozlišovat lidi podle vzdělání, dovedností, ale pouze podle barvy kůže, a proto má skupina vzdělaných Romů problém práci sehnat. Pokud se majoritní skupina naučí rozlišovat lidi podle vnitřních ukazatelů a Romové se zaměří na vzdělanost sebe sama a svých dětí, tak problém který tady řešíme, přestane být problémem.

**Napadá Vás ještě něco, co byste nám chtěl sdělit?**

Děkuji vaší společnosti, že se zabýváte touto problematikou. Přejí vám mnoho úspěchů do dalších let. Děkuji také managementu firmy CzechPak za její přístup za to, že neklasifikují člověka podle rasy, ale podle zkušeností a dovedností.

**Děkujeme za rozhovor.**

## Martin Sysel – Třídění odpadu

Vaše firma nemusí mít personálního manažera, ani vlastní PR oddělení, abyste získali certifikaci Ethnic Friendly zaměstnavatele. Martin Sysel vlastní v industriálním prostředí pražského Žižkova firmu na zpracování odpadu. Její zázemí i zaměstnanci, kteří mají často nelehký a složitý osud, působí trochu jako z nějakého Hrabalova románu. Ve dvoře za nákladovým nádražím zpracovávají věci, ke kterým se už nikdo nehlásí – plasty, kovy, dřevo i suť přivážejí zaměstnanci z celé Prahy.

Zaměstnanecká politika téhle firmy možná není úplně standardní, ale plně odpovídá etice Ethnic friendly zaměstnavatele. Takto nám popsal pan Martin Sysel například proces přijímání nového zaměstnance: „*Tak třeba Láda přišel s tím, že četl inzerát a rád by u nás pracoval, a než jsem stačil zareagovat, povídá, koukám, máte tu kupu dřeva, co kdybych ji srovnal. Tak ji srovnaj, řekl jsem, a už zůstal.*“ Majitel firmy umí dát svým zaměstnancům důvěru a pěstuje ve firmě otevřené vztahy. „*Martin má stejný metr na všechny. Kdo maká, nemá s ním problém,*“ říká bez přemýšlení pan Kováč, jediný zaměstnanec z řad viditelných menšin. „*Jsem tady tři roky a pokaždý, když se mi něco nezdá, jdu za ním a vyřkáme si to.*“ Podle Kováče více než na barvě kůže záleží na tom, jak se člověk u lidí zapíše.

Pro certifikaci Ethnic Friendly zaměstnavatelů není důležité, jak velkou firmu máte nebo jak ohromující je vaše webová prezentace, nemusíte být globální hráč moderního průmyslového odvětví. Hledáme firmy a podnikatele, kteří vytvářejí otevřené a nediskriminující pracoviště a u kterých najdou lidé uplatnění podle svých schopností. Ethnic friendly může být třeba jen malý sběrný dvůr, tak jako firma Martina Sysla.



### Důležité

Je dobré si uvědomit, že předsudky a diskriminace vedou k poškozování osob, kterým je neoprávněně dávana nálepka, k jejíž negativní podobě oni sami nepřispívají.



## GUMOTEX, a. s.

Už bezmála třetí generace má jméno firmy GUMOTEX spojené s prázdninami a pohodou u vody. Na lehátkách a kánoích, vyrobených v Břeclavi, strávil nejméně jeden z nás dovolenou nebo zájezd na Balaton.

Dnes, a možná to ani nevíte, se denně setkáváte s mnohem širší škálou produktů nástupnické firmy GUMOTEX, a. s. Používáme je běžně doma (firma je největší český výrobce postelových matrací), ale i v krizových situacích, například sortiment pro záchranné a humanitární akce. Firma GUMOTEX neustrnula v dobách národních podniků v žádném směru a může být vzorem všem velkým českým firmám. Kromě ekonomického rozvoje (který nezastavila ani krize) je příkladně i společensky odpovědné chování firmy. V Břeclavi využívají evropské fondy na projekty snižující ekologickou zátěž provozu, ale především se firma v roce 2008 stala nositelkou certifikátu Ethnic Friendly zaměstnavatel. Dobrou zaměstnaneckou politiku firmy GUMOTEX dokazují i další ocenění, jako je druhé místo v soutěži zaměstnavatel roku 2007 v Jihomoravském kraji.

Společenská odpovědnost firem ale není charita. Představitelé GUMOTEXU si dobře uvědomují, co získávají, když zaměstnávají bez předsudků. „*Svět se propojuje, populace stárne, nedostává se zaměstnanců a homogenní pracovní skupina je minulostí. Diverzita a inkluze už nejsou pouhou možnou konkurenční výhodou, ale stávají se nutností*“, řekl nám PhDr. Jaroslav Sedlák, personální ředitel společnosti GUMOTEX.

Firma GUMOTEX nezůstala u lehátek na malém českém rybníčku, ale úspěšně se vyvíjí v evropskou firmu, která však nezapomíná na sociálně odpovědné chování ve svém regionu. Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel to potvrzuje.



Ve společnosti GUMOTEX, a. s., pracuje i paní Iveta Danielová.

### Iveta Danielová operátorka ve výrobě GUMOTEX, a. s.

Paní Danielová se narodila a vyrůstala v Břeclavi. Ihned po základní škole nastoupila do zaměstnání ve společnosti Gumotex, a. s., kde pracovala již její maminka a sestra. V této společnosti pracuje už 16. rokem na pozici operátorky ve výrobě. Paní Danielová se vzhledem k tomu, že nemá zkušenosti s jinými zaměstnáními, nesešla nikdy s nerovným přístupem při hledání práce. Vztahy na jejím současném pracovišti pak popisuje jako bezproblémové a kolektivní ji i díky její pracovitosti plně respektuje. Jak sama říká: „*Na práci bych nic neměnila. Jsem spokojená. Mám tvrdou povahu a s lidmi nemám problém.*“ O zaměstnávání Romů si paní Danielová myslí, že zaměstnavatelé nechtějí Romů zaměstnávat na základě předchozích špatných zkušeností s nimi a že mají stejné šance jako ostatní.

# Muzeum romské kultury

Nemůžeme zastírat, že sdružení IQ Roma servis má s Muzeem romské kultury hodně společného. Prošli jsme podobným vývojem od nadšené skupiny aktivistů bez zázemí ke stabilizované a velké organizaci. Blízko k sobě máme i fyzicky díky umístění našich organizací při brněnské ulici Cejl a především podobný je i cíl obou organizací – chceme, aby Romové v České republice dosáhli rovnoprávného postavení, chceme tolerantní společnost bez předpokladů a sebevědomou a hrdou komunitu Romů. Každá z organizací k tomu ale zvolila trochu jinou cestu. Muzeum romské kultury sbírá a prezentuje doklady romských dějin a talentu a zručnosti Romů. Ve svých expozicích seznamuje s příběhem tohoto etnika jak samotné Romy, aby další generace neztratili kontakt se svojí kulturou, tak i celou společnost, aby viděla, co hodnotného nám Romové dali. Mottem muzea je: „*Přispíváme k boji proti xenofobii a rasismu. Otevíráme cestu ke kořenům romské identity. To vše děláme pro vzájemné porozumění. Pro dialog kultur. Pro nás.*“

Blížkost cílů našich organizací ale udělení certifikace Ethnic Friendly zaměstnavatel neovlivňuje. Zajímalo nás, zda muzeum není jen pro bílé vysokoškoláky, kteří se zabývají romskou historií, ale zda aktivně naplňuje svoje motto na všech úrovních. V muzeu pracují Romové v úklidu, na vrátnici a v pedagogických programech. Jak paní Nytko, která pracuje jako mentorka školáků, tak pan Oračko, který je denní vrátný, měli problémy s nalezením zaměstnání. V muzeu romské kultury jsou ale spokojeni a práce jich obou bezesporu přispívá k tomu, že Muzeum romské kultury je instituce plná života, nápadů a energie, kam se chodí za poznáním i zábavou. A to všechno ještě pod nálepkou značky Ethnic Friendly.

Na práci v muzeu i ohledně celkové situace kolem zaměstnávání Romů jsme se těchto zaměstnanců nezapomněli zeptat.

## **Denisa Nytko** mentorka pro práci s žáky základních škol Muzeum romské kultury

Paní Nytko je rozená Brňanka. Dětství i větší část svého života však prožila v Polsku, odkud pochází její maminka. Od ledna pracuje paní Nytko v Muzeu romské kultury jako mentorka pro práci s žáky základních škol. Zároveň studuje při práci na Masarykově univerzitě v Brně obor speciální pedagogika.

## **Petr Oračko** denní vrátný a pokladní Muzeum romské kultury

Pan Oračko pochází ze Slovenska, odkud se před třemi roky přestěhoval i se svojí ženou do Brna. Krom práce v Muzeu romské kultury hraje pan Oračko také v cimbálové muzice Tomáše Zouhara.



## **Hledal/a jste někdy dlouhodobě neúspěšně práci?**

**D. N.:** Před zaměstnáním jsem byla rok na úřadu práce, kde jsem po celý čas marně sháněla práci. Hledání práce byla opravdu nepříjemná zkušenost. Rozesílala jsem spoustu životopisů, ale nikdo se neozýval... Za celý rok jsem se nikdy nedostala ani na jedno výběrové řízení.

**P. O.:** V Brně jsem sháněl přes rok marně práci. Den co den jsem objížděl nabídky zaměstnání, ale bez většího úspěchu. Naštěstí moje žena získala práci téměř ihned po přestěhování a navíc jsem se mohl částečně živit i muzikou. Po čase neúspěšného hledání zaměstnání, kdy jsem už vážně přemýšlel nad návratem na Slovensko, se mi ozval můj známý, který pochází ze stejné oblasti Slovenska jako já a který už po delší dobu pracoval v Muzeu romské kultury, že se zde uvolnilo místo denního vrátného. Bez váhání jsem nabídky využil a po přijímacím pohovoru s ředitelkou muzea jsem místo nakonec dostal.

**Co se Vám na současném zaměstnání líbí a co naopak ne?**

**P. O.:** S prací jsem naprosto spokojen. Kolektiv je výborný. Baví mě mít zodpovědnost. Mám to rád.

**D. N.:** Chtěla jsem vždycky pomáhat jiným, proto si práce s dětmi velmi cením a mám jí moc ráda. Mám radost, když děti, o které se starám, dokážu pozitivně nastavit na život a na další vzdělávání. Těší mě každý posun jak při práci s dětmi, tak i s jejich rodiči. Mým hlavním cílem je, aby mně svěřené děti úspěšně dokončily školu, abych je dokázala úspěšně motivovat a nasměrovat k tomu, co je baví. S dětmi bych chtěla pracovat i dále. Tahle práce mě naplňuje.

**Proč je podle Vás mezi Romy tak velká nezaměstnanost?**

**D. N.:** Jsou Romové, kteří když chtějí, tak si práci dokážou najít. Pak jsou tu i takoví, kteří o práci nemají zájem. Bílí taky samozřejmě mají svoje předsudky.

**P. O.:** Myslím si, že někteří Romové pracovat nechtějí, ale spousta jich naopak o práci zájem má. Zaměstnavatelé pak v závislosti na předchozích špatných zkušenostech nedávají poctivým Romům práci a hází je do stejného pytle.

**Myslíte, že mají Romové při ucházení se o zaměstnání stejné šance jako ostatní uchazeči?**

**P. O.:** Nemají. Majitelé firem se bojí.

**D. N.:** Podle mě ano. Závisí na vzdělání, které je ale u Romů nedostatečné.

**Děkujeme za rozhovor.**

# Trutnovská zeleň

Přerůstá Vám Váš les přes hlavu? Rádi byste si nějaký pořídili? Nebo prostě jen rádi chodíte do přírody a chtěli byste upravený městský park? Ve všem Vám pomůže obecně prospěšná společnost Trutnovská zeleň. Ve městě v Podkrkonoší prosazuje principy sociálního podnikání od roku 2010. Snaží se ukázat, že sociální a ekonomické principy mohou fungovat pospolu. Polovina zisku jde na obecně prospěšné účely.

Trutnovská zeleň padla do hledáčku naší certifikační organizace, protože je přímo jejím cílem zaměstnávání osob ze znevýhodněného prostředí, z řad etnických menšin nebo dlouhodobě nezaměstnaných. Společnost zaměstnává šest pracovníků, kteří si chválí otevřený a férový přístup. „Zvyk je takový, že pracovníci chodí přímo za mnou nebo za svým předákem. Pokud je problém vážnějšího rázu, řešíme jej společně v celém týmu,“ popisuje obvyklou praxi ředitelka Terezie Mertlíková. Snad značka Ethnic friendly zaměstnavatele, kterou jsme paní ředitelce po úspěšném absolvování šetření rádi předali, pomůže firmě v dalším rozvoji a plánech. Na severu koupili nový štěpkovač z dotací z evropských fondů, ale chystají například i centrum environmentální výchovy.

Proto, než se Vás zima zeptá, se podívejte, jaké druhy paliva letos nabízí firma Trutnovská zeleň. Kromě štěpky nebo dříví Vás zahřeje také pocit, že jste podpořili firmu s dobrým účelem. Sociální podnikání možná není cesta pro každého, ale všem nám ukazuje, že ekonomické principy se nevylučují se sociální odpovědností, jak ví každý Ethnic friendly zaměstnavatel.



## Upozornění

Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání. Při výběru a přijímání pracovníků by se měl vyvarovat paušalizaci a apriornímu odmítání uchazečů jen pro jejich etnický a jiný původ, hendikep či rodinný stav. Zodpovědně lze rozhodovat jen na základě dostatečných informací a poznání vlastností a schopností uchazeče ve vztahu k nabízené pracovní pozici.

# Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.

Nadnárodní společnost Wistron InfoComm může působit jako fordovsky odosobněná mašinerie, vyrábějící technologie, které se ukazují být chytřejší než jejich uživatelé. Společnost, která je jedním z největších zaměstnavatelů v Jihomoravském kraji (kolem 2 500 zaměstnanců), se však rozhodla aktivně ovlivnit svůj obraz a je certifikována značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel. Firma, která má kořeny na Tchaj-wanu, ale operuje takřka celosvětově, ví, že pro společnost takového rozsahu je dobré jméno klíčové a že jsou její kroky bedlivě sledovány širokou veřejností. Aktivní prosazování vnitropodnikové etiky rovných příležitostí přinesla společnosti pověst zaměstnavatele, ke kterému se uchazeč jakékoli národnosti či etnické příslušnosti nemusí bát jít ucházet se o práci.

Pro personální manažerku společnosti, Mgr. Štěpánku Jenešovou, nebyl koncept společnosti otevřené k příslušníkům různých národností a etnik ničím novým. Sama studovala filozofii v Německu, na multikulturalitu je zvyklá a ráda se v takto pestrém prostředí pohybuje. Jejím cílem je zajistit, aby pracovní podmínky byly bezpečné a aby se zaměstnanci bylo zacházeno důstojně a s úctou.

Možná, že displej právě vašeho mobilního telefonu nebyl vyroben v Asii, ale v brněnských Modřicích, někým ze spokojených zaměstnanců jednoho z našich největších Ethnic friendly zaměstnavatelů, společností Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.



**Tip**  
Schránka důvěry může být vhodným doplňujícím opatřením, které umožní pracovníkům, obávajícím se přímého postupu, podat stížnost či důležité podněty.

# Sofira Kadaň s.r.o.

Sociální firmy, které nesou značku Ethnic Friendly zaměstnavatel, se ve velké většině věnují podnikání v oborech s manuální prací. „Sociální firma Radky“ (odtud zkratka Sofira) ale ukazuje, že podnikat podle principů sociální ekonomiky se dá i v sofistikovaných oblastech, jako je vysoce konkurenční prostředí pohostinství. V červnu 2010 otevřeli v Kadani podnik, který ale konkurenci hledá těžko. Restaurace Slunce, kterou najdete v překrásných historických prostorách Kadaňské radnice, nabízí každý den výběr z několika menu, k tomu je nekuřácká, má dětský koutek a navečer můžete jen popojít do vinárny, jež je také součástí podniku.

Sofira, za kterou stojí občanské sdružení Rodiče a děti Kadaně, bere principy sociálního podnikání doslova. Plných sto procent zisku jde do veřejně prospěšných aktivit a zaměstnávání etnických menšin je také zakotveno přímo v zakládací listině firmy. Paní Silvie Gažiková (jedna ze dvou Romek, které v restauraci Slunce pracují) si také rovný přístup a přátelský kolektiv ve firmě moc pochvaluje.

Formální zakotvení nediskriminačních postupů je moc důležité, ale víc nás těší, když jsou Ethnic Friendly firmy přátelské a úspěšné také navenek. Z ohlasů na webových stránkách restaurace se zdá, že si našla svoji spokojenou klientelu. Podle ankety je přes polovinu návštěvníků velmi spokojena s obsluhou, a to je dokonce vyšší počet než těch, kteří jsou velmi spokojeni s jídlem. Proto si nenechte pouze sbíhat chutě při listo-

váním týdenním menu na webových stránkách restaurace Slunce a raději, pokud chcete ochutnat například domácí makové buchty nebo medailonky na zbojnický způsob, udělejte si rovnou výlet do Kadaně. Určitě nebudete litovat.

## Silvie Gažiková obsluha restaurace Sofira Kadaň s.r.o.

Paní Gažiková bydlí v Kadani a je zaměstnána na pozici servírky a obsluhy za barem ve společnosti Sofira Kadaň s.r.o. Práce servírky jí baví a na svém současném zaměstnání oceňuje především přímou práci s lidmi a dobrý pracovní kolektiv, ve kterém vnímá, že všichni zaměstnanci jsou si rovni. Paní Gažiková se jako Romka nikdy nesetkala s odmítavým postojem ze strany hostů. Naopak, zákazníci jsou s její prací spokojeni. Tato dobrá praxe ukazuje na bezproblémovost zaměstnávání etnických menšin v sektoru služeb a mohla by se tak stát dobrým příkladem i pro ostatní zaměstnavatele.



# Stavzem s.r.o.

Kraj mezi Olomoucí a Ostravou, ve stínu vojenského prostoru Libavá, je malebný a rázovitý. Lidé tady často ale vidí spíš vysokou nezaměstnanost a s ní se pojící sociální problémy. V městěčku Odry, nedaleko Nového Jičína, sídlí dokonce dva Ethnic Friendly zaměstnavatelé. Kromě chráněné dílny Gerlich Odry je to také stavební firma Stavzem. Pan Bršťák zaměstnává především Romy a zaměřil se na obory, ve kterých mají romští zaměstnanci dobré jméno jako poctiví pracovníci. Firma Stavzem nabízí zednické a výkopové práce, ale i práce natěračské a tesařské nebo třeba i pomoc při zimní údržbě. Široké portfolio činností je výhodou a zapadá do filozofie firmy. Neúčastní se velkých tendrů, ale chce poskytovat drobné služby hlavně občanům. Na malém městě se tak snižuje nezaměstnanost a zároveň se vytváří pocit komunity a sociální solidarity. Ať chcete postavit garáž nebo králíkárnou či vás doma zasypal sníh, vždycky se můžete obrátit na firmu Stavzem a její pracovníky, které už znáte.

Stavebnictví je drsný obor a jednatel firmy pan Lukáš Bršťák nezastírá, že podnikání v něm, zvláště pokud fungujete jako sociální firma, není vždy nejjednodušší. „Práce s Romy si vyžaduje osobitý přístup, otevřenost a pevné nervy, ale po překonání různých finančních a sociálních problémů si užijeme plno úsměvných příhod a získáme přirozený respekt potřebný pro práci s romskou komunitou.“ Zkušenosti firmy Stavzem tak reprezentují základní krédo značky Ethnic Friendly – dát šanci znamená získat víc.



**Tip**  
Spolupracujte s externími organizacemi, jejichž činnost směřuje k podpoře rozvoje života a příležitostí různých etnických skupiny apod.



# Ocenění zaměstnavatelé

zde naleznete seznam společností, které se mohou honosit značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel

- AAM People, s.r.o., organizační složka
- Advokátní kancelář Tomáš Rašovský
- ARAMARK, s. r. o.
- AUDACIO s.r.o.
- Bespro s.r.o.
- Český západ o.s.
- CF sociální firma s.r.o.
- CzechPak Manufacturing, s.r.o.
- DI industrial spol. s r.o.
- EKOLTES Hranice, a.s.
- Fokus Praha, o. s. středisko sociální firma Jůnův statek
- Frutana Gold s.r.o.
- Gerlich Odry s.r.o.
- GUMOTEX, a.s.
- Gymnasium Jižní Město, s. r. o.
- InBaze Berkat o.s., sociální podnikání Ethnocatering
- Ing. František Pospíšil
- Inventec (Czech), s.r.o.
- JOB-centrum Ostrava, s.r.o.
- Lesy Žlutice, s.r.o.
- Mamacoffee s.r.o.
- Martin Sysel - Třídění odpadu
- Město Hodonín
- Muzeum romské kultury
- IMI International s.r.o., divize NORGREN CZ
- Nová Mosilana, a.s.
- OHL ŽS, a.s.

Seznam je platný ke dni 1. 10. 2011. Aktuální přehled nositelů značky EFz naleznete na [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu)



## Upozornění

Výběr, udržení a rozvoj pracovníků je nezbytnou součástí úspěchu v každém podnikání. Je důležité, aby postupy výběru byly efektivní a spravedlivé. V inzerci volné pracovní pozice a při náboru pracovníků je nutné vyvarovat se diskriminačním požadavkům a formulacím textu.

- PAPÍRNY BRNO a.s.
- Personal fabric, a.s.
- Policie České republiky - KŘP Jihomoravského kraje
- Sociální firma Café Rozmar
- Sociální firma Slunečnice o.s.
- SOFIRA Kadaň s.r.o.
- Stavzem s.r.o.
- TANEX, PLASTY
- T-SOFT a.s.
- Technické služby Český Brod
- Trutnovská zeleň, o.p.s.
- Úřad práce Brno-město
- Úřad práce v Blansku
- Úřad práce v Kroměříži
- Úřad práce ve Vyškově
- Úřad práce ve Zlíně
- Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.
- ZETOR KOVÁRNA, s.r.o.
- ZETOR TRACTORS a.s.

# Připojte se i Vy!

## Staňte se Ethnic Friendly zaměstnavatelem!

Zaměstnáváte podle zásad rovnosti a neděláte rozdíl mezi lidmi? Přistupujete ke každému zadateli o zaměstnání stejně? Staňte se i Vy Ethnic Friendly zaměstnavatelem a dejte tím najevo, že Vám otázka rovnosti v naší společnosti není lhostejná.

## Jak značku Ethnic Friendly zaměstnavatel získat?

Značka je určena pro co nejširší spektrum zaměstnavatelů a vzrůstající počet jejích držitelů je jednoznačně pozitivní zprávou o významu rovných příležitostí na trhu práce. Její získání je však striktně podmíněno úspěšným absolvováním objektivního šetření přímo v konkrétní firmě, jehož cílem je nejen zjistit stav organizační kultury v této oblasti, ale často také po dohodě s vedením navrhnout možné změny či opatření pro její posílení.

Pravidla a podmínky pro získání a udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel, žádost o ni, stejně jako další důležité informace a novinky jsou k dispozici na webových stránkách [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu).



### Tip

Přijímejte pozitivní opatření, např. ve formě zahájení speciálních programů k motivaci zaměstnanců, motivaci osob z různých etnických a národnostních skupin apod.



### Tip

Dlouhodobě nezaměstnaní přirozeně ztrácí své pracovní návyky. Pokud je to ve Vašich možnostech, vytvořte pro ně přechodné pracovní období s volnějším úvazkem a ulehčete jim tak přechod od nezaměstnanosti k plnohodnotnému pracovnímu zapojení. Určitě se Vám za Vaš vstřícný přístup odmění.

# Realizátoři projektu

## IQ Roma servis, o. s.

Občanské sdružení IQ Roma servis je nestátní neziskovou organizací, která v Brně, Břeclavi a dalších městech a obcích Jihomoravského kraje poskytuje bezplatné sociálně právní poradenství a vzdělávací a volnočasové služby osobám ohroženým sociálním vyloučením, především romského původu. Na základě mapování a analýz potřeb a zdrojů cílové skupiny realizujeme také informační a koncepční činnost. Své klienty se snažíme motivovat a aktivizovat, vést je k vědomí vlastní hodnoty i odpovědnosti a podporujeme možnosti, příležitosti a odhodlání na cestě jejich růstu a společenského uplatnění.



Organizace je vyhledávaným partnerem jak klientů, tak veřejné správy, neziskových organizací, škol, studentů či zaměstnavatelů nejen v jihomoravském regionu, ale i v rámci celé České republiky i EU. V roce 2008 se stala nositelem Ceny kvality v sociální péči v kategorii Poskytovatel sociálních služeb pro osoby ohrožené sociálním vyloučením, o rok později byla za svou práci oceněna v kategorii Poskytovatel sociálních služeb pro děti.

IQ Roma servis je také realizátorem úspěšných osvětových kampaní.

### Vize IQ Roma servisu

„Chceme svět, ve kterém budou existovat živé a přátelské vztahy mezi Romy a majoritními obyvateli – svět, ve kterém budou Romové přirozeně zastávat důstojné společenské role s respektem ke své kultuře a národnosti.“

## Romea, o. s.

Dobrovolné, nevládní a neziskové sdružení občanů a právnických osob, které spojuje podpora boje proti rasismu, rozvíjení dodržování lidských práv, napomáhání k rozvoji demokracie a tolerance ve společnosti. Základním posláním je sdružovat zejména mladé občany romské a české národnosti, kteří chtějí pomáhat romskému a českému národu ke zlepšení jejich vzájemného soužití.

### Cíle Romey

- Přispívat k nestereotypnímu a pozitivnímu vnímání Romů a kultivovat veřejnou debatu o Romech.
- Vnášet do českého veřejného prostoru relevantní informace o Romech a souvisejících otázkách a zvyšovat tak povědomí společnosti a Romů samotných.
- Přispívat ke sblížení romské a majoritní společnosti.
- Napomáhat ke snížení rasismu a xenofobních nálad ve společnosti.



- Podporovat aktivní a občanský přístup Romů ve všech oblastech společenského života.
- Poskytovat prostor pro uplatnění romštiny a jejich nositelů ve veřejném prostoru.
- Přispívat ke zvýšení vzdělanosti, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti Romů.

## Charita Olomouc

Charita Olomouc je poslána katolickou církví, aby odpovídala na potřeby lidí v nouzi službou v duchu křesťanské lásky, která chrání v každém člověku jeho důstojnost.

### Vize Charity Olomouc

- Chceme být vyhledávanou organizací s morálním kreditem poskytující kvalitní služby, která svým uživatelům nabízí podporu i celistvou péči v duchu křesťanské lásky respektující důstojnost každého člověka.



- Chceme aktivně upozorňovat a pružně reagovat na sociální problémy, které nejsou společností dostatečně řešeny.
- Chceme dávat svým zaměstnancům prostor pro smysluplnou činnost a poskytovat jim lidské i materiální zázemí pro práci, seberealizaci a vlastní profesní rozvoj.
- Chceme mít dostatek dobrovolníků, kteří budou doplňovat práci odborných pracovníků tak, aby byla naplněna profesionalita služby vycházející z poslání.
- Chceme být svými partnery vnímáni jako stabilní, komunikující a důvěryhodná organizace, která systematicky a plánovaně řídí svou činnost.
- Chceme docílit systémového vícezdrojového financování organizace, včetně intenzivního posilování vlastních zdrojů.
- Chceme, aby se naše činnost propojila s běžným životem farností.
- Chceme být vyhledávanou organizací s morálním kreditem poskytující kvalitní služby, která svým uživatelům nabízí podporu i celistvou péči v duchu křesťanské lásky respektující důstojnost každého člověka.

Spolupracovat  
s námi můžete  
i jinak

## Centrum poradenství a zaměstnanosti IQ Roma servisu, o. s. Jihomoravský kraj

Centrum poradenství a zaměstnanosti vzniklo v roce 2005 a poskytuje odborné sociální poradenství osobám ohroženým sociálním vyloučením (převážně jsou to osoby romského původu, které jsou u nás nejvíce sociálním vyloučením ohroženy). Klientům neposkytujeme pouze poradenství týkající se zaměstnanosti, ale také poradenství související s bydlením, zadlužeností, diskriminací a právní servis, avšak zaměstnanost tvoří skoro polovinu veškeré práce, kterou s klienty děláme.

### Co můžeme nabídnout klientům

V rámci zaměstnanosti vykonáváme veškeré aktivity související s asistencí na trhu práce. Naše hlavní činnost spočívá ve zprostředkování relevantních pracovních nabídek našim klientům a zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli.

Dále s našimi klienty pracujeme dlouhodobě na jejich aktivizaci, individuálně jim předáváme různé kompeten-

ce, např. formou přípravy na pohovor u zaměstnavatele, podporou při telefonování zaměstnavateli apod., a zvyšování kompetencí, které jim slouží k lepšímu uplatnění na trhu práce, a samostatné orientaci ve věcech týkajících se pracovních vztahů.

Zvyšování kompetencí našich klientů probíhá formou PC kurzů, kde se učí základní počítačové gramotnosti, a formou jazykových kurzů, v nichž naši klienti získávají základní znalost anglického jazyka. U obou forem zvyšování kompetencí dbáme na osobní přístup ke klientům, který vede k větší efektivnosti výuky.

S klienty pracujeme dlouhodobě s důrazem na individualitu, standardně s nimi sepisujeme životopis, zakládáme emailové schránky, probíráme s nimi jejich uplatnitelnost na trhu práce, popř. se jim snažíme nabídnout adekvátní možnosti rekvalifikace.

### Profil našich klientů

Převážně se jedná o osoby se základním a nižším středním odborným vzděláním, které však mají i několikaletou praxi v různých oborech. Nejčastěji naši klienti najdou uplatnění ve strojírenství (montážní linky, CNC obrábění...), v úklidových službách, ve stravovacích zařízeních, ve výrobních závodech (skladníci, balíči, komplementace zboží) a ve stavebnictví.

### Dovednosti, které naši klienti často ovládají

- Pasivní znalost anglického a německého jazyka (dbáme na zvyšování kompetencí v této oblasti), zvláštní jazykové znalosti (ruština, maďarština apod.).
- Řidičské oprávnění B (kolem 50 % našich klientů) a oprávnění na VZV.
- Základní znalost práce na PC.

Důkazem toho, že naši práci v oblasti zaměstnanosti vykonáváme efektivně a s dobrými výsledky, bylo získání Národní ceny kariérového poradenství za rok 2009.

### Co můžeme nabídnout vám zaměstnavatelům

Rozsah nabídky pro zaměstnavatele je dán mírou spolupráce mezi námi a zaměstnavatelem.

#### A) Základní nabídka (určena všem zaměstnavatelům).

##### 1. Zprostředkování kvalitní pracovní síly z řad našich klientů.

Disponujeme databází klientů, kteří hledají zaměstnání. Rádi Vám nabídneme potenciální, prověřené a dlouhodobě spolupracující pracovníky dle Vašich požadavků. Obratem zašleme jejich životopisy s výpisem kompetencí a pracovních zkušeností. Vámi vybrané uchazeče o zaměstnání za Vás zkontaktujeme a můžeme dle potřeby či Vašeho zájmu spolupracovat i při procesu nástupu do zaměstnání.

##### 2. Zprostředkování stáží, praxí a exkurzí našich klientů u Vás ve firmě.

##### 3. Zprostředkování příspěvku na SÚPM (Společensky účelné pracovní místa) v případě zaměstnání našeho předem vybraného klienta.

Dlouhodobě spolupracujeme s ÚP, a to hlavně v rámci APZ. Při zaměstnání našich klientů, kterým je dle §33 zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče, garantujeme zaměstnavateli získání dotací na tuto osobu v případě jejího zaměstnání.

#### B) Rozšířená nabídka (určena zaměstnavatelům, s kterými spolupracujeme dlouhodobě, popř. jsou nositeli naší značky Ethnic Friendly zaměstnavatel).

##### 1. Poradenství pro Vaše zaměstnance v oblasti pracovního práva, sociálně ekonomické poradenství. Nabídka našich školení:

- Finanční gramotnost
- Finanční vzdělání pro domácnost
- Pracovní právo
- APZ (Aktivní politika zaměstnanosti)
- Po domluvě možná i jiná školení

##### 2. Vzdělání v antidiskriminační legislativě pro zaměstnance i management.

##### 3. Poradenství a spolupráce při využívání nástrojů APZ nebo obdobných projektů.

Rádi Vás seznámíme s nabídkou všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebo možností využívání různých dotací. Společně s Vámi zpracujeme analýzu a pomůžeme Vám při tvorbě podkladových materiálů. Snažíme se zaměstnavatelům zprostředkovat kontakt s vhodnými potencionálními zaměstnanci, kteří by pro něj byli přínosem.

Veškeré služby, které poskytujeme našim klientům a zaměstnavatelům, jsou zdarma.



### Důležité

Zaměstnanci by měli znát svá práva, tzn. i právo, aby s nimi bylo zacházeno nediskriminačně. Stejně tak by měli znát své povinnosti, tzn. že se nemohou chovat diskriminačně k ostatním. Tyto informace a upozornění na dodržování zásady rovného zacházení lze sdělit prostřednictvím informačních vývěsek nebo na školeních zaměstnanců, povinnost rovného zacházení je vhodné uvést v pracovním řádu, v disciplinárním řádu nebo např. v pracovní smlouvě.

# Podpora zaměstnávání

## Podpora zaměstnávání Romů v Praze, Romea, o. s.

Praha a Středočeský kraj

Projekt Podpora zaměstnávání Romů v Praze (2010–2012) navazuje na systémový projekt Podpora Romů v Praze, který byl v rámci programu EQUAL realizován v letech 2005 – 2008. Cílem všech projektových aktivit je podpora a navyšování vzdělanosti a zaměstnanosti pražských Romů, zejména pak těch, kteří projevují zájem o aktivní účast a tím i snahu změnit svoji životní situaci. Projekt realizujeme společně s občanským sdružením Slovo 21.

Hlavními službami, které projekt nabízí, jsou motivační kurzy, rekvalifikační kurzy, terénní zprostředkování práce a internetová burza práce. Dvě poslední aktivity má na starost občanské sdružení ROMEA.

### Zprostředkování práce – práce s klienty

Díky této aktivitě mají pražští Romové jedinečnou možnost využít služeb proškolených asistentů, kteří jsou schopni poradit s orientací na trhu práce, výběrem vhodného zaměstnání, zpracováním profesního životopisu, přípravou na vstupní pohovor do zaměstnání a poskytnout zájemci pro aktivní vyhledávání profesního uplatnění klientů.

### Burza práce

Internetová burza práce nejen pro romské uživatele je na současném trhu ojedinělým projektem. Její idea vy-

chází z dlouhotrvajícího problému, kterým je vedle diskriminace na trhu práce hlavně nízká kvalifikace romské populace. Jde o informační servis, jehož cílem je pravidelné shromažďování a uveřejňování informací o aktuálních pracovních nabídkách, rekvalifikacích, stipendiích a studentských stážích.

Burzu práce naleznete na webových stránkách [www.burzaprace.romea.cz](http://www.burzaprace.romea.cz) a také na facebooku [www.facebook.com/burzaprace](http://www.facebook.com/burzaprace). Další informace také na zpravodajském serveru [www.romea.cz](http://www.romea.cz) a v časopise Romano Vodí.

## Podporované zaměstnávání Charity Olomouc

Olomoucký kraj

Podporované zaměstnávání je aktivita, kterou Charita Olomouc realizuje od roku 2005; po roce 2009 službu zajišťujeme v rámci nabídky tzv. Poradenského centra Střediska Khamoro pro etnické menšiny a poradenství.

Podstatou této formy pomoci při nalezení vhodného pracovního místa je spolupráce mezi Charitou Olomouc a zaměstnavateli, kteří nabízejí tyto pracovní kapacity uživatelům, kteří jsou do projektu zapojeni. Tento způsob zaměstnávání je založen na postupném přechodu člověka se zdravotním postižením z méně náročného prostředí do prostředí náročnějšího. Zaměstnavatel poskytuje uživatelům podporu tak, aby se naučil požadované dovednosti a získal potřebné návyky. Pracovní místa jsou vyhledávána výhradně na otevřeném trhu práce; to je velká deviza této služby.

Samotná myšlenka Podporovaného zaměstnávání vznikla v USA za druhé světové války. Zbrojní průmysl se tehdy potýkal s nedostatkem pracovních sil, a proto byli do výroby zbraní zapojeni klienti z ústavů pro mentálně postižené.

# Kontakty

### IQ Roma servis, o. s.

Hybešova 41  
602 00 Brno  
Česká republika  
+420 543 213 310  
[iqrs@iqrs.cz](mailto:iqrs@iqrs.cz)  
[info@ethnic-friendly.eu](mailto:info@ethnic-friendly.eu)  
[www.iqrs.cz](http://www.iqrs.cz)  
[www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu)  
[www.jaktovidimja.cz](http://www.jaktovidimja.cz)

Pokud Vás při čtení této brožury napadly myšlenky, které byste chtěli realizovat, a máte dojem, že bychom Vám při tom mohli být nápomocni, neváhejte nás kontaktovat. Tým IQ Roma servisu je flexibilní a ochotný vyjít vstříc, takže šance na oboustranně uspokojivou dohodu je více než pravděpodobná.

### ROMEA, o. s.

Žitná 49  
110 00 Praha 1  
+420 257 329 667, +420 222 543 842  
[romea@romea.cz](mailto:romea@romea.cz)  
[www.sdruzeniromea.cz](http://www.sdruzeniromea.cz)

### Charita Olomouc

Středisko Khamoro pro etnické menšiny a poradenství  
Wurmova 5, 771 11 Olomouc  
+420 736 764 928  
[info@olomouc.charita.cz](mailto:info@olomouc.charita.cz)  
[www.olomouc.charita.cz](http://www.olomouc.charita.cz)

[www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu)



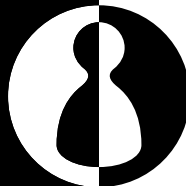
Tato publikace je podpořena programem Evropského společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – PROGRESS (2007-2013).

Program řídí Evropská komise, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise. Jeho účelem je finančně podporovat plnění cílů Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí a tím přispívá k dosažení cílů Strategie Evropy 2020 v těchto oblastech.

Sedmiletý program je zacílen na všechny zúčastněné strany, které mohou pomoci při vytváření vhodných a účinných právních předpisů a politik v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí v celé EU-27, ESOV/EHP a v kandidátských zemích pro členství v EU a v zemích usilujících o status kandidátské země.

Více informací naleznete na stránce:  
<http://ec.europa.eu/progress>

Informace obsažené v této publikaci nemusí nezbytně reflektovat stanovisko a názory Evropské komise.



Ethnic  
Friendly  
zaměstnavatel