

## Metodika spolupráce se zaměstnavateli

a

## koncepte značky Ethnic Friendly Zaměstnavatel

**Autor: IQ Roma servis, o.s.**

**Tato metodika byla zpracována jako výstup projektu Centrum integračních služeb Břeclav (projekt č. CZ.1.04/3.2.01/19.00027). Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.**

**Text nevyjadřuje stanoviska EU. Výhradní odpovědnost za obsah nesou jeho autoři.**

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



Předkládaný manuál je určen pro implementaci koncepce EFZ na místní úrovni. Metodika se opírá o v praxi ověřené postupy, které se podařilo v průběhu projektu realizovat.

## 1. Krátké seznámení s koncepcí a značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel

Problematika rovného zacházení na trhu práce se stává stále aktuálnější. A to nejen z hlediska povinnosti České republiky respektovat právní závazky vůči Evropské unii, ale i z hlediska globálních trendů přeshraniční migrace a vzhledem k aktuálním trendům v oblasti lidských zdrojů. Demografický vývoj a pocítovaný nedostatek pracovních sil na trhu práce s sebou nesou potřebu využívat potenciál dříve opomíjených skupin a více dbát i na zajišťování vhodných pracovních podmínek. Progresivní zaměstnavatelé proto vedle zisku kladou důraz i na další hodnoty. Tento přístup je třeba podpořit a ocenit v situaci, kdy se ne nevýznamná část zaměstnavatelských subjektů v české společnosti dopouští – ať už nevědomě nebo pod vlivem zakořeněných negativních stereotypů – diskriminace některých uchazečů o práci či stávajících zaměstnanců na základě kritéria etnické příslušnosti, a tím přispívá k uzavření bludného kruhu sociálního vyloučení těchto lidí a k posílení množství celospolečensky škodlivých jevů.

Myšlenka certifikace zaměstnavatelů za účelem podpory rovného zacházení s lidmi menšinového etnického původu a zvýšení jejich zaměstnanosti vznikla v roce 2006. V průběhu roku 2007 pak byla občanským sdružením IQ Roma servis definována koncepce značky Ethnic Friendly zaměstnavatel, která byla šířena jako hlavní nástroj projektu na prosazování zásady rovného zacházení s etnicky odlišnými pracovníky na trhu práce.

Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel slouží k ocenění zaměstnavatelů dodržujících zásadu rovného zacházení a podporujících fungování nediskriminačního prostředí a vztahů.

Značka je zamýšlena jako prostředek ohodnocení a zviditelnění subjektů uplatňujících rovné zacházení s etnicky odlišnými pracovníky a má tak nenásilnou formou přispět k odstraňování převážně nevědomých diskriminačních praktik na trhu práce a k boji proti negativním stereotypům v celé společnosti.

S nárůstem počtu oceněných zaměstnavatelů a šířením známosti značky mezi cílovými skupinami se má značka stát efektivním nástrojem pro šíření principů rovného zacházení do personální praxe subjektů trhu práce i pro podporu zaměstnanosti. Zaměstnavatelům má značka sloužit primárně k pozitivnímu zviditelnění těch, kteří se otevřeně hlásí k zásadě rovného zacházení se svými zaměstnanci i uchazeči o práci. Udělování certifikátů Ethnic Friendly zaměstnavatel zároveň pomáhá orgánům státní správy a samosprávy k objektivní identifikaci subjektů podporujících rovný přístup. V neposlední řadě pak logo značky Ethnic Friendly zaměstnavatel jasně označuje znevýhodněným etnickým skupinám nediskriminující zaměstnavatele a funguje pro ně jako záruka rovného zacházení při výběrovém řízení i v pracovním procesu.

## 2. Cílové skupiny koncepce Ethnic Friendly zaměstnavatel

### i. Primární cílové skupiny

- zaměstnavatelé – cílem je kultivace pracovního prostředí ve směru vytváření prostředí rovných příležitostí pro příslušníky všech etnik a jejich hodnocení zaměstnavateli jako potenciálních i stávajících zaměstnanců na základě kritérií relevantních z hlediska pracovního výkonu a schopností, nikoliv z hlediska etnické příslušnosti

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz



- sociálně vyloučení či sociálním vyloučením ohrožení příslušníci etnických minorit - cílem je pomoci vytvářet pro ně prostředí rovných příležitostí a poskytovat jim příležitosti k integraci na trhu práce a potažmo tedy k celospolečenské integraci.
- instituce státní správy a samosprávy - cílem je zaktivizovat tyto instituce v dané problematice, zvýšit k ní jejich vnímavost a případně navázat užší vztahy spolupráce mezi státními a samosprávnými orgány různých typů, zaměstnavatelskými subjekty a nestátními neziskovými organizacemi, zabývajícími se problematikou integrace menšin a sociálně vyloučených obyvatel, a potenciálně tak vytvořit síť zpětných vazeb a koordinace pro účinnější řešení otázky integrace sociálně vyloučených a vyloučením ohrožených obyvatel

ii. Sekundární cílová skupina

- širší veřejnost - cílem je oslabit působení zakořeněných a často neuvědomovaných předsudků veřejnosti vůči příslušníkům menšinových etnik

### 3. Návod k postupu udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

Šíření koncepce značky Ethnic Friendly zaměstnavatel spočívá zejména v kontaktování zaměstnavatelů, provádění šetření za účelem zjištění úrovně zajišťování rovného zacházení u nich, případné podpoře zaměstnavatele při zajišťování rovného zacházení, slavnostní certifikaci zaměstnavatele, prezentaci a medializaci problematiky rovného zacházení na trhu práce, Ethnic Friendly zaměstnavatelů a příkladů dobré praxe. Základním krokem k udělení značky zaměstnavateli je absolvování objektivního šetření k ověření nediskriminačních přístupů.

#### 3.1 Kroky potřebné k udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

- podání žádosti o značku k certifikační organizaci
- šetření o splnění podmínek:
  - rozhovor s vedením firmy o podobě personální politiky a o zajišťování rovného zacházení zaměstnavatelem
  - analýza vnitřních předpisů a opatření
  - rozhovory se zaměstnanci
- v případě splnění podmínek: udělení značky a následné slavnostní předání certifikátu
- (v případě nesplnění podmínek: oboustranná dohoda o podobě a termínu potřebných změn + opakování šetření)

#### 3.2 Cílené oslovování zaměstnavatelů

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



Při šíření koncepce Ethnic Friendly zaměstnavatel je důležité, aby si certifikační organizace důkladně promyslela a jasně stanovila cíl postupu oslovování, od čehož se následně bude odvíjet podoba strategie oslovování. Cílem může být jak prosté šíření koncepce, tak např. navazování vztahů s konkrétními důležitými institucionálními partnery, kteří jsou činní v oblastech souvisejících s koncepcí (např. nestátní neziskové organizace, úřady práce) apod.

Pokud je cílem obecně šíření koncepce bez zaměření na specifické druhy institucí, nejvhodnějším postupem bude vytipovat si na začátku vhodné zaměstnavatele primárně podle kritérií počtu zaměstnanců, známosti v povědomí široké veřejnosti či dosavadnímu vztahu ke koncepci společenské odpovědnosti podniků a k zajišťování rovného zacházení<sup>1</sup> (nejsnadněji pomocí internetového vyhledávače, na němž můžeme rovnou ověřovat vhodnost potenciálního uchazeče o značku,<sup>2</sup> případně doplnit postup prací s telefonním seznamem či kontaktováním úřadů práce s žádostí o doporučení vhodných zaměstnavatelů). Pokud je zvolen postup od nejlivnějších subjektů typu velkých zaměstnavatelů a navazování spolupráce s místními institucemi státní správy a samosprávy, má to pro šíření koncepce dvě podstatné výhody. A to oficiální zaštitění a podporu koncepce, a dále vytváření dobře společensky viditelných vzorů a příkladů dobré praxe (velcí zaměstnavatelé se jako nositelé značky stávají snadno vzorem pro ostatní podniky).

Před započítáním kontaktování zaměstnavatelů je též potřeba vypracovat si informační materiály, které budou rozesílány vytipovaným subjektům (ať už v elektronické nebo klasické dopisové podobě). Tyto materiály nemusí zahrnovat všechny informace o koncepci - postačující je stručné přiblížení věci a dostatečně pádné vysvětlení výhod<sup>3</sup> a dopadů získání značky pro zaměstnavatele. Veškeré případné dotazy pak lze vyřizovat při následném telefonickém kontaktování zaměstnavatelů a nejlépe při osobních informačních schůzkách. (Jednání o značce lze též vhodně spojit s nabídkou vlastních služeb či vzájemné budoucí spolupráce.)

*Pracovníkům IQ Roma servisu se při kontaktování zaměstnavatelů osvědčil postup: zaslání elektronického informačního dopisu (obvykle řediteli personálního oddělení) – cca po 1 týdnu telefonický kontakt (věc musí být zpravidla projednána na poradě vedení) – osobní informační schůzka.*

### 3.3 Finanční, časová a personální náročnost šetření pro certifikující organizaci

Samotné šetření po finanční stránce není náročné. Zahrnuje náklady na mzdu zaměstnanců provádějících šetření, náklady na vyhledávání informací o žadateli o značku (většinou přes internet), náklady spojené s komunikací se žadatelem, tisk potřebných dokumentů (předpisy zasláné žadatelem o značku, Pravidla pro udělení a užívání značky, popř. protokol o průběhu šetření), cestovné a posléze náklady spojené se slavnostním předáním certifikátu oceněným zaměstnavatelům. Celkově lze náklady na šetření hodnotit jako minimální (např. ve srovnání s náklady na certifikát typu ISO), o jejich úhradu lze případně předem požádat i žadatele o značku.

<sup>1</sup> Podstatným kritériem při vytipování zaměstnavatelů může být počet poboček resp. regionální rozsah podnikání potenciálního uchazeče o značku a to, zda jde o subjekt působící pouze v ČR, nebo zda se jedná o nadnárodní korporaci. Pokud totiž není ve finančních, personálních či organizačních možnostech certifikující organizace zajistit v rámci šetření dostatečně zevrubnou kontrolu ve všech významnějších organizačních složkách žadatele o značku, je třeba žadatele předem dostatečně důrazně upozornit, že v případě úspěšného šetření se povolení používání značky vztahuje pouze na tu část subjektu, jež prošla šetřením (nikoli např. na zahraniční pobočky, provozovny a organizační složky v jiném regionu atd.).

<sup>2</sup> Postoj zaměstnavatele ke konceptu společenské odpovědnosti lze někdy okamžitě zjistit z internetových stránek daného subjektu, ať už díky přítomnosti přímého odkazu na společenskou odpovědnost či nepřímo proklamací péče o ekologii, podpory různých společenských a charitativních projektů, péče o zaměstnance apod.

<sup>3</sup> Přínosem značky může být pro zaměstnavatele např. efektivnější využívání lidských zdrojů (získávání a udržení motivovaných zaměstnanců z řad minorit, kteří se jinde setkali s diskriminací), bezplatná nebo minimálně finančně náročná objektivní zpětná vazba ohledně kvality personálních postupů v podniku, reklama a vylepšení image zaměstnavatele jako společensky odpovědného (a tedy i případná bonifikace zaměstnavatele při získávání veřejné podpory či získání lepší startovní pozice při spolupráci či řešení různých sporů s úřady apod.), případná nabídka dalších souvisejících služeb certifikující organizace (např. spolupráce při zajišťování zaměstnání cílové skupině organizace), možnost prokázat se značkou v rámci různých budoucích auditů prováděných ze strany dalších institucí (mimo to, materiály připravené pro šetření Ethnic Friendly zaměstnavatel lze v budoucnu použít i k těmto auditům, a nemusí tak být znova pracně vyhledávány).

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



Časová náročnost přípravy na šetření závisí především na množství materiálů (vnitřních předpisů), které k předběžnému prostudování pošle (či nepošle) žadatel o značku. Časová náročnost samotného šetření na místě (bez započítání času na cestu k žadateli a zpět) se pohybuje v rozmezí cca 1-2 hodin.

Co se týká personální náročnosti, je vhodné, aby se jednotlivých šetření ze strany certifikující organizace účastnily dvě osoby, které by měly být komunikativní, ochotné cestovat, schopné analytické a koncepční práce. Ideální je, pokud má alespoň jedna z těchto osob právní vzdělání, nicméně toto není nutné. Právní znalosti jsou zde potřebné jen v omezené míře při posuzování vnitřních předpisů a opatření žadatele o značku (a i tehdy poslouží spíše jen k monitorování toho, do jaké míry předpisy žadatele ve svém znění kopírují příslušné zákony a do jaké míry jdou nad rámec stávajícího právního řádu ČR), případně při poskytování informací zaměstnavateli o povinnostech vyplývajících z právních předpisů a možnostech jejich plnění. V tomto směru postačí i případné konzultace s právníkem a samostudium.

Pokud certifikující organizace poskytuje i služby v oblasti zaměstnanosti (např. pomoc s vyhledáváním pracovních míst pro uchazeče sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené či pro znevýhodněné uchazeče z řad etnických minorit a cizinců), je dobré, aby se šetření pravidelně účastnil zaměstnanec, který má tyto služby v certifikující organizaci na starost. Takto lze totiž nejlépe navázat oboustranně výhodné vztahy a nabídnout své služby, které v budoucnu pomohou získat práci znevýhodněným uchazečům a žadateli o značku motivované pracovníky.

### 3.4 Postup před zahájením šetření u žadatele

Prvním krokem, nutným k zahájení šetření u zaměstnavatele, který má zájem o získání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel (dále jen EFZ), je podání kompletně vyplněné žádosti<sup>4</sup> o značku k certifikační organizaci.

Žádost si může podat kterýkoliv zaměstnavatelský subjekt, tedy fyzická či právnická osoba, jež zaměstnává další osoby podle zákoníku práce. Může přitom jít jak o celý podnik, tak např. jen o jeho pobočku apod. Ve druhém zmíněném případě však musí z hlediska žadatele existovat možnost využívání značky EFZ pouze touto pobočkou a nikoliv celým podnikem, pokud tento též úspěšně neprošel šetřením za účelem získání značky. Žadatele, který představuje pouze pobočku či jinou samostatnou organizační složku podniku, je potřeba předem uvědomit o právu užívání značky pouze v šetření úspěšnou částí podniku.

#### Doporučení:

*Certifikační orgán by si měl vytvořit databázi žadatelů o značku i již značkou oceněných zaměstnavatelů, neboť případným udělením značky EFZ proces nekončí. Ocenění zaměstnavatelé by měli být každý rok znovu prošetřeni, co se týká dodržování pravidel pro užívání značky EFZ. Současně je nezbytné reagovat na případné stížnosti ze strany zaměstnanců oceněného zaměstnavatele či ze strany jiného subjektu, které nasvědčují možnosti, že došlo k porušení pravidel pro užívání značky. V tomto případě hrozí zaměstnavateli odejmutí značky, o níž smí v případě prokázání závažného porušení pravidel užívání značky požádat až znova za rok.*

*Z výše uvedených důvodů lze doporučit, aby databáze obsahovala přesné určení zaměstnavatelského subjektu (název podle obchodního či jiného příslušného rejstříku; IČ; určení, zda jde o celý podnik či pouze organizační složku apod.; kontaktní adresy;...),*

<sup>4</sup> Ukázka formuláře žádosti viz v příloze za textem (dostupná na [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu)).

#### *IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



*kontaktní údaje kontaktních osob subjektu, údaje o stavu, v němž se zaměstnavatelský subjekt nachází vůči značce EFZ (např. podání žádosti, udělení značky, odejmutí značky atd. i s konkrétními termíny), případně údaje o opatřeních zaměstnavatele k zajištění nediskriminačního prostředí, jež byly zjištěny při šetření (není nezbytně nutné, protože k účelu následných přešetření by měl stačit i protokol<sup>5</sup> o průběhu šetření, pořízený u zaměstnavatele přímo na místě při šetření).*

Po obdržení žádosti o značku je třeba domluvit termín/y a místo/a šetření. Jde o to zjistit, kde všude v ČR má žádající subjekt pobočky a na kolika místech tedy bude potřeba šetření provést.

Je též třeba si u žadatele zjistit, jak velká míra provázanosti a centralizace či naopak samostatnosti, co se týká vnitropodnikových předpisů, existuje mezi jednotlivými pobočkami zaměstnavatelského subjektu. V případě větší vzájemné nezávislosti jednotlivých organizačních složek zaměstnavatele bude totiž potřeba detailnější šetření u každé jednotlivé složky, zatímco v případě, že se všechny pobočky musejí řídit výhradně centrálně stanovenými předpisy a pokyny bez možnosti vlastní zásadnější samostatnosti, proběhne nejdetailednější šetření v centrále organizace a zbývající pobočky lze podrobit volnějším či částečnému šetření, případně i na základě namátkového výběru poboček (zvláště pokud je poboček na území ČR velké množství).

Před zahájením šetření na místě u zaměstnavatele je třeba pokusit se získat přehled o sebe prezentaci žadatele na veřejnosti a takto zjistit, zda již svojí prezentací neporušuje žadatel Pravidla pro udělení a užívání značky<sup>6</sup>. Zdrojem informací jsou v tomto směru nejčastěji internet a webové stránky žadatele, dále případně jeho inzerce v tisku (někteří zaměstnavatelé otiskují diskriminační pracovní inzeráty), reklama v různých druzích médií atd.

Před zahájením šetření na místě se lze též domluvit se žadatelem o značku na zaslání příslušných vnitropodnikových předpisů k předběžné analýze.<sup>7</sup> Osoba provádějící šetření tak již získá částečnou představu o podobě opatření žadatele přijatých k zajištění nediskriminačního prostředí a šetření na místě pak může proběhnout rychleji. Žadatele k zaslání předpisů nelze nutit. V případě zaslání předpisů je pak potřeba žadateli o značku zaručit využití předpisů pouze pro účely šetření, zabezpečit je proti zveřejnění a nahlížení třetích osob, a včas po uskutečnění šetření zajistit po domluvě se žadatelem jejich vrácení nebo skartaci (pokud byly poskytnuty v papírové formě), anebo vymazání z elektronických nosičů zástupců certifikační organizace.

Zjistí-li osoba provádějící šetření, že předpisy žadatele obsahují nezákonná ustanovení (a to jakákoliv ustanovení – i bez souvislosti s oblastí etnické diskriminace), žadatele na to upozorní za účelem nápravy.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Ukázka formuláře protokolu o průběhu šetření v příloze za textem.

<sup>6</sup> Pravidla v příloze za textem.

<sup>7</sup> Žadatelé o značku EFZ se též často v předstihu ptají, jaké typy předpisů a které oblasti úpravy budou při šetření analyzovány. Není od věci poskytnout na tyto dotazy odpověď, aby si žadatel mohl včas učinit představu o časové, věcné a personální náročnosti šetření. Nejde zde o „přepadovou“ kontrolu, účelem není žadatele přistihnout při neplnění povinností spojených s budoucím nositelstvím značky, nýbrž jde o to poskytnout žadateli součinnost a rady pro zlepšení stavu v podniku a případně i jeho okolí.

<sup>8</sup> Certifikační institucí může být jak nestátní organizace, tak např. státní orgán, nebo orgán samosprávy. V situaci, kdy by certifikačních organizací bylo více a patřily by mezi ně jak nestátní instituce bez kontrolních a sankčních pravomocí (např. nevládní neziskové organizace), tak i instituce státu těmito pravomocemi vybavené, bylo by žádoucí, aby nestátní instituce na přetrvávající nezákonnosti na straně žadatele o značku (či na straně zaměstnavatele již značkou oceněného) upozornila příslušnou státní instituci. V tomto případě by zde bylo účelem nastolení stavu, kdy pro žadatele nebude mít smysl taktizovat při výběru instituce, k níž si podává žádost o značku EFZ, aby tím minimalizoval riziko odhalení a potrestání nezákonných praktik v podniku mimo okruh oblastí, spadajících do šetření EFZ.

Z tohoto úhlu pohledu je třeba upozornit, aby zástupci státních institucí, provádějící šetření EFZ, sledovali v průběhu procesu šetření výhradně logiku a postupy tohoto šetření, a nezatahovali do něj výkon jiných svých kontrolních pravomocí, ani se je nepokoušeli spojovat s výkonem kontroly jiných oblastí podniku než je

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



### 3.5 Postup šetření na místě u žadatele

Samotné šetření na místě u žadatele o značku se skládá ze dvou částí. První částí je rozhovor se zástupcem zaměstnavatele na téma opatření přijatých zaměstnavatelem k zajištění nediskriminačního prostředí. Druhou částí jsou pak rozhovory s řadovými zaměstnanci žadatele, které mají zjistit úroveň jejich obeznámenosti s těmito opatřeními.

#### I. První část šetření na místě – rozhovor s vedením

Účelem je zjistit, zda žadatel o značku splňuje podmínky pro její udělení tak, jak stanoví Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel (dále „Pravidla“) vytvořená realizátorem projektu - IQ Roma servis, o. s. Zástupcem žadatele je pro účely šetření zpravidla osoba v postavení personálního ředitele, případně jiná osoba z vedení, která má přehled o personálních předpisech a praxi zaměstnavatele. Stanovení kompetentní osoby je věcí žadatele.

Základem první části šetření je seznámení se s relevantními psanými vnitřními předpisy – tedy s předpisy týkajícími se obecně personální otázky. Každý podnik má v tomto směru jiné složení a podobu předpisů, nicméně za podstatné můžeme považovat předpisy typu pracovní řád, organizační řád, kolektivní smlouva, mzdové předpisy, sankční řád, pokyny pro personalisty při přijímání nových zaměstnanců, typová pracovní smlouva, etický kodex, desatero zaměstnance apod.

Předložené předpisy jsou při šetření analyzovány z hlediska rovnosti zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci různých etnik jak ve fázi výběru a přijímání pracovníků do pracovního poměru, tak co se týká přístupu zaměstnanců k dalšímu vzdělávání, rozvoji a možnostem povýšení, tak pokud jde o odměňování zaměstnanců a další oblasti. Sledovány jsou i ustanovení zakotvující povinnosti pracovníků, resp. vedoucích dodržovat zásadu rovného zacházení.

---

oblast (etnické) nediskriminace. Tyto jiné kontroly, inspekce, auditů atd. by bylo třeba důsledně časově a věcně oddělit. (To by však samozřejmě nic neměnilo na zákonem daných povinnostech zástupce státní instituce příslušným způsobem zasáhnout při zjištění porušení zákona ze strany žadatele o značku EFZ.)

Pro nastolení stavu souměřitelnosti všech osob provádějících šetření EFZ, bez ohledu na to, jménem které instituce k žadateli o značku přicházejí, je také třeba si uvědomit, že jednání stran v procesu šetření (i následných ročních přeshetření) má být vedeno ve znamení vzájemné důvěry a spolupráce. Vzhledem k nemožnosti mocensky si vynutit přístup ke všem vnitropodnikovým předpisům žadatele, stejně jako přístup do všech podnikových objektů a prostor, je-li institucí provádějící šetření nestátní organizace, neměli by ani zástupci státních institucí, provádějící šetření EFZ, vystupovat autoritativně coby zástupci státu či státního kontrolního a sankčního orgánu, nýbrž v rámci šetření EFZ pouze jako osoby pověřené šetřením EFZ. (Opět však bez dotčení jejich zákonné povinnosti zasáhnout v případě zjištění porušení zákona na straně žadatele.)

Nicméně je nutno podotknout, že certifikace subjektů trhu práce je vnímána spíše jako prostor pro nevládní organizace, neboť udělování značky ze strany státních orgánů naráží na omezení v zákony jim svěřených pravomocích. Po státních orgánech je navíc obecně vyžadována jiná činnost než realizace podobných koncepcí, takže výše zmíněná situace souběžné certifikace žadatelů o značku jak ze strany nestátních, tak ze strany státních orgánů, je spíše nepravděpodobná. Z tohoto pohledu představují státní orgány spíše jednak cílovou skupinu koncepce jako významní zaměstnavatelé, kteří mohou jít příkladem komerčním subjektům ve svém regionu, jednak se mohou stát garantem koncepce (např. úřady práce, ministerstva), jež koresponduje s jejich politikou (podpora zaměstnanosti Romů, tzv. zelené karty pro zahraniční pracovníky).

#### *IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz



U malých zaměstnavatelů se dá předpokládat, že vnitřní procesy neupravují předpisy a jejich fungování závisí na nepsaných pravidlech. Takový zaměstnavatel není z šetření vyloučen. Rovněž mu není vnucováno, aby spisoval vnitřní předpis. U těchto zaměstnavatelů je ovšem důsledněji sledováno neformální fungování rovného zacházení a celková organizační kultura!

Kromě otázky rovnosti je též třeba zjistit, jakým způsobem a zda vůbec má zaměstnavatel ošetřenu problematiku vyřizování stížností a podnětů (např. pokud by v kolektivu došlo k osobním rozmiškám spojeným s různou etnickou příslušností zaměstnanců).

V neposlední řadě je vhodné se přesvědčit, zda zaměstnavatel zajišťuje nediskriminační prostředí i vůči jiným subjektům než vlastním zaměstnancům. To je aktuální především tehdy, pokud žadatel o značku poskytuje prostřednictvím svých zaměstnanců služby, obzvláště jde-li o služby vůči jinému zaměstnavatelskému subjektu. Typicky např. v oblasti úklidových služeb se často stává, že klient či obchodní partner odmítne nechat si provést požadovanou službu např. romským pracovníkem žadatele o značku. Správný postup zaměstnavatele v takovém případě je pokusit se vždy dohodou přesvědčit klienta o kvalitě poskytovaných služeb a spolehlivosti pracovníka, a pouze v případě, že klient trvá na svém diskriminačním požadavku, převést pracovníka po náležitém vysvětlení a omluvě na jinou práci či pracoviště. Je nepřijatelné, aby žadatel o značku propouštěl ze zaměstnaneckého poměru příslušníky etnických minorit nebo s nimi naopak odmítal pracovní poměr uzavřít s poukazem na diskriminační požadavky svých klientů. To, že se zaměstnavatel uchází o značku EFZ by totiž mělo znamenat, že je ochoten přispívat, resp. přispívá ke kultivaci svého okolí aktivně nad rámec platných právních předpisů. Ne pouze to, že respektuje nejnižší zákonné minimum.

V předložených předpisech při šetření sledujeme, zda zde nejsou obsažena ať už přímá či nepřímá<sup>9</sup> diskriminační ustanovení, či naopak zda tu jsou antidiskriminační klauzule. Je však nutno upozornit, že značku EFZ může získat i žadatel, který nemá žádné psané vnitropodnikové předpisy! Předmětem první části šetření totiž nejsou pouze předpisy, ale i neformální opatření zaměstnavatele (např. umístění schránky důvěry na pracovišti) a styl komunikace mezi vedením a zaměstnanci (např. zda management vede vlastním příkladem řadové zaměstnance k rovnému přístupu vůči všem etnikům; zda mají zaměstnanci možnost se kdykoliv efektivně obrátit se svými připomínkami na vedení; zda mají všichni možnost kdykoliv nahlížet do příslušných předpisů atd.). I předpisy zaměstnavatele je nutno posuzovat v závislosti na fungování v praxi, nikoli odtrženě od mezilidských vztahů na pracovištích.

Při šetření je sledováno dodržení jednotlivých bodů v Pravidlech, které se postupně dotýkají přijímání pracovníků, pracovněprávního vztahu, vyřizování stížností apod.

V souhrnu můžeme zobecnit strukturu první části šetření následujícím způsobem:

- Zjišťuje se především:

- a) Jakým způsobem je otázka antidiskriminace/rovnosti ošetřena formálně, tedy vnitřními předpisy. (Tzn., jsou v příslušných předpisech zakotveny klauzule o nediskriminaci obecně? Jsou předpisy koncipovány tak, že zdůrazňují posuzování a hodnocení zaměstnanců na základě objektivních kritérií pracovního výkonu, resp. předpokladů k pracovnímu výkonu? Pokud je zaměstnavatelský subjekt subjektem poskytujícím služby – zvláště jde-li o instituci veřejné správy – má výslovně zakotvena pravidla nediskriminace klientů/zákazníků?)

<sup>9</sup> Tedy zdánlivě neutrální, ale ve skutečnosti s ohledem na situaci diskriminační ve svých důsledcích.

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



- b) Jakým způsobem jsou informace o antidiskriminačních opatřeních vedením šířeny mezi zaměstnance? (Např. jsou zaměstnanci při nástupu do pracovního poměru seznamováni se všemi důležitými předpisy, které je informují o jejich právech, o zákazu diskriminace a o možnostech obrany proti ní např. formou stížností? Mají zaměstnanci běžně dostatečně snadný přístup k těmto dokumentům po dobu trvání jejich pracovního poměru – např. formou umístění předpisů či jejich výtahů na nástěnky, přístupu k předpisům u přímých nadřízených v provozech nebo na intranetu přístupném z pracoviště apod.? Probíhají nějaká školení zaměstnanců, v rámci nichž by docházelo i ke zmínění otázky zachovávání rovnosti na pracovišti a možnostech obrany proti diskriminaci? Jsou případně klienti/zákazníci přiměřenou formou informováni o svých právech, co se týká nediskriminace a o použitelných postupech obrany proti ní?)
- c) Jakým způsobem je dodržování příslušných předpisů kontrolováno? (Probíhají např. někdy v podniku audity, které se zabývají i otázkou rovnosti a nediskriminace? Existuje u zaměstnavatele orgán odpovědný za zachovávání rovnosti na pracovišti? Je nějak v tomto směru řešena odpovědnost přímých nadřízených za dodržování nediskriminačních postupů?)
- d) Je zakotven a zaměstnancům (popř. klientům) dostatečně znám postup podávání a řešení stížností (resp. podávání a vyřizování jakýchkoliv podnětů obecně)? (Tzn. má zaměstnavatel výslovně zakotven v předpisech postup podávání a řešení stížností/podnětů co se týká formy podání podnětu, stanovení osoby odpovědné za vyřízení podnětu, stanovení lhůty vyřízení podnětu a formy vyrozumění stěžovatele o výsledku? Existuje zde i možnost podání anonymní stížnosti – např. pomocí schránky důvěry? Mají pracovníci možnost řešit svoje podněty a stížnosti i neformální cestou – např. skrze svoje přímé nadřízené – a využívají této možnosti?)
- e) Pokud by došlo k diskriminaci, jak by se takový případ řešil? (jakým postupem, v jaké lhůtě, jakou kompetentní osobou či orgánem,...)
- f) Došlo již někdy v minulosti ke stížnostem nebo problémům ve spojitosti s otázkou etnické příslušnosti zaměstnance nebo jiného subjektu (klienta, obchodního partnera, uchazeče o zaměstnání atd.)? Pokud ano, jak se to řešilo a s jakým výsledkem?
- g) Snaží se společnost v rámci svých možností (silná pozice na trhu, výhradní postavení dodavatele /odběratele aj.) působit na své obchodní partnery a dodavatele tak, aby sami akceptovali a podporovali zásady rovného přístupu a nediskriminace?
- h) Spolupracuje společnost s externími organizacemi, jejichž činnost směřuje k podpoře rozvoje života a příležitostí etnických či jinak znevýhodněných skupin?
- i) Zda dochází ve společnosti k přijímání pozitivních opatření ve smyslu podpory kariérního postupu etnických menšin a dobrých vztahů na pracovišti (speciální programy k motivaci zaměstnanců, teambuilding aj.)?

(Ne u všech příkladných otázek musí znít odpověď „ano“. Jejich použití směřuje ke zjištění celkového zajišťování rovného zacházení ze strany zaměstnavatele a jako celek je také přístup zaměstnavatele hodnocen.)

**IQ Roma servis, o. s.;**

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz



K první části šetření je ještě zapotřebí dodat, že otázky kladené v rámci šetření částečně přizpůsobujeme informacím, které v rozhovoru poskytuje zástupce žadatele o značku.<sup>10</sup> Zmíní-li tedy např. personalista nějaký předpis či součást praxe, jež by mohly být pro šetření podstatné, požádáme ho o bližší pohovoření na toto téma.

Obecně nelze nikdy předem zcela přesně říci, jaké konkrétní požadavky by měl určitý žadatel o značku splnit, aby se mohl stát jejím nositelem. Takže zatímco např. neexistence konkrétního předpisu, ustanovení nebo součásti praxe může být u některého žadatele o značku zcela odůvodnitelná a smysluplná a nebude na překážku udělení značky, může tentýž stav u jiného žadatele o značku být důvodem pro její neudělení. Nejde zde o zvýhodňování některých typů zaměstnavatelů, ale o rovnost v různosti.

Vždy je třeba přihlídnout např. k výrobním specifikům podniku apod. a nenutit žadatele k ekonomicky neúnosným, podnikatelsky nepřijatelným nebo organizačně nepřiměřeným změnám. Pokud však osoba provádějící šetření dojde k názoru, že pro správné nastavení vnitropodnikového systému žadatele je třeba provést konkrétní změny, dohodne se na nich se zástupcem žadatele.

Dohodnuté změny (typicky to může být např. umístění schránky důvěry na pracoviště, vyvěšení zaměstnaneckého desatera nebo kodexu na pracovištích, lepší zpřístupnění vnitřních předpisů zaměstnancům pomocí nástěnky nebo uložení u mistrů, zakotvení chybějícího postupu stížnosti do příslušného předpisu apod.) se následně zanesou do protokolu o průběhu šetření i s uvedením data implementace a jména či funkce osoby zodpovědné za budoucí provedení změny. (Značka EFZ může být udělena až po provedení dohodnutých změn, resp. dodatečném šetření za účelem ověření jejich účinného zavedení.)

Přestože se těžiště šetření soustředí na otázku etnické rovnosti, při šetření i plánování dodatečných opatření by měl být kladen důraz na fungování zásady rovného zacházení obecně, tj. i s ohledem na ostatní diskriminační důvody (pohlaví, věk, zdravotní postižení atd.).

## II. Druhá část šetření na místě – rozhovory se zaměstnanci

Tato část šetření je doplňkem první části. Je zaměřena na řadové zaměstnance na jejich pracovištích, nikoli na členy vedení podniku. Ideální je metoda náhodného výběru zaměstnanců k rozhovoru, nicméně většinou nezbude než pohovořit se zaměstnanci vytipovanými přímo zástupcem žadatele o značku, aby nedošlo k přílišnému vyrušování zaměstnanců od práce.

Lze hovořit s několika zaměstnanci jak minoritních etnik, tak i s příslušníky majority. (Jak již bylo výše zmíněno, šetření je i otázkou důvěry, takže není nutné hovořit se všemi zástupci etnických minorit v podniku ani vyslyšet statisticky významné vzorky z celé zaměstnanecké populace. Rozsáhlé výslechy zaměstnanců by též nebyly příliš přínosné i z důvodů, jež zmíníme dále.)

V rozhovorech se krátce snažíme ověřit informace, jež nám k podobě antidiskriminační praxe poskytl zástupce žadatele o značku v první části šetření. Jde o to, zda z rozhovorů nevyplývá na povrch např. nějaká dosud neodhalená závažná systémová vada podnikového antidiskriminačního přístupu, kterou by bylo třeba řešit, nebo zanedbané případy diskriminace. Pro zajištění dostatečné míry otevřenosti výpovědí zaměstnanců je potřeba, aby při rozhovorech nebyl přítomen nikdo z nadřízených dotazovaného zaměstnance. (Výpovědi zaměstnanců jsou důvěrnou informací.

<sup>10</sup> Rozhovor v rámci šetření tak lze metodologicky charakterizovat jako polostrukturovaný.

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



Pokud by značka EFZ nebyla udělena z důvodu zjištění učiněných při rozhovorech se zaměstnanci, je třeba konkrétní důvody neudělení značky se zástupcem/zástupci vedení žadatele o značku zobecnit a maximálně anonymizovat co do zdroje informací, aby následně nemohlo dojít k nějaké formě postihování konkrétních zaměstnanců ze strany nadřízených. Za tímto účelem je vhodnější, aby rozhodnutí o neudělení značky bylo zaměstnavateli sděleno až dodatečně, nejlépe písemně, nikoli ihned po ukončení šetření.<sup>11)</sup>

### Průběh rozhovoru:

Zaměstnanci, s nimiž děláme rozhovor, se představíme a sdělíme mu důvod vyrušení v práci. Do kontextu ho uvedeme informaci, že jeho zaměstnavatel požádal o značku EFZ, o jakou značku jde, a že rozhovory se zaměstnanci jsou součástí procesu šetření za účelem udělení značky. Upozorníme zaměstnance, že mu položíme několik otázek.

(Poznámka: Způsob komunikace se zaměstnanci je třeba přizpůsobit jejich prostředí a pravděpodobné úrovni vzdělání. Nepoužívat tedy příliš odborné výrazy a cizí slova a nevyjadřovat se příliš abstraktně. Je též třeba počítat s tím, že i v případě dostatečné míry seznamování řadových zaměstnanců s jejich právy a s předpisy ze strany zaměstnavatele, nemusejí někteří zaměstnanci v rozhovorech jevit povědomí o znalostech jejich existence či obsahu, a to vzhledem ke své vzdělanostní úrovni, komunikačním dovednostem, pracovním a obecně sociálním návykům a pracovnímu zařazení.)

V rozhovoru se zaměstnancem se ptáme především:

- zda zaměstnanec ví o existenci vnitřních předpisů, jež jsme v první části šetření vyhodnotili jako stěžejní z hlediska antidiskriminace;
- zda má zaměstnanec k těmto předpisům běžně přístup (kde konkrétně do nich může nahlédnout);
- jak by se zaměstnanec choval, pokud by se stal v zaměstnání obětí (etnické) diskriminace, případně co by poradil kolegovi, který by si stěžoval na nerovné zacházení v práci (čímž zjišťujeme jednak rozšířenost povědomí o podobě procesu podávání stížností, jednak to, jak a zda jednotlivé stupně managementu komunikují se svými podřízenými – ideálním případem je totiž koexistence formálního i neformálního postupu);
- zda se již v minulosti zaměstnanec setkal osobně nebo nepřímo s etnickou diskriminací v podniku (ať už ze strany kolegů nebo nadřízených) a pokud ano, jak se tato situace řešila a s jakým výsledkem.

Po skončení rozhovoru zaměstnanci poděkujeme a rozloučíme se.

### 3.6 Vyhodnocení výsledku šetření

Prováděné šetření směřuje ke zjištění, zda zaměstnavatel splňuje podmínky stanovené Pravidly. Jinak je hodnotitel samozřejmě veden i celkovým dojmem, zahrnujícím nejen úroveň a účinnost žadatelem přijatých opatření k nastolení nediskriminačního

<sup>11)</sup> Zaměstnanci mohou při rozhovorech vyslovují obavy ohledně možných negativních následků svých výpovědí na svoji kariéru u stávajícího zaměstnavatele, případně na setrvání v pracovním poměru. Je třeba je v tomto případě ujistit o důvěrnosti jimi poskytnutých informací. Do protokolu o průběhu šetření se zásadně nezapisují jména řadových pracovníků, s nimiž byl rozhovor proveden. Pokud je třeba do protokolu zaznamenat některé z informací poskytnutých těmito pracovníky, děje se tak v obecné a anonymní podobě např. do kolonky dodatečných zjištění či návrhů na změny a doplnění opatření.

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



prostředí – a to formálních i neformálních, směřovaných dovnitř i (případně) vně podniku – ale i to, zda je žadatel subjektem s otevřeným stylem komunikace jak vůči vlastním zaměstnancům, tak vůči okolí.

Výstupem ze šetření je vždy kompletně vyplněný (a posléze archivovaný) protokol o průběhu šetření ve dvou vyhotoveních, z nichž si každá strana (tedy jak žadatel o značku, tak certifikační organizace) ponechá po připojení podpisů obou stran jeden exemplář.

V případě úspěšného šetření má žadatel o značku právo používat logo značky Ethnic Friendly zaměstnavatel ode dne provedení šetření a má též nárok následně obdržet certifikát dokladující úspěšné absolvování procesu.

V případě podstatných nedostatků zjištěných na straně žadatele o značku v průběhu první nebo druhé části šetření, se osoba provádějící šetření dohodne se zástupcem žadatele o značku na provedení nezbytných změn (což je hned zaneseno do protokolu) a na případném termínu následného přešetření stavu.

Poznámka: Celková doba šetření se obvykle pohybuje v rozmezí 1-2 hodin. Šetření může provádět zkušený jednotlivec, ale bývá dobré jej konat alespoň ve dvou osobách, protože rozhodnutí o udělení či neudělení značky, případně o podobě opatření, jež bude nutno před udělením zavést, jsou nejen záležitostí zkušenosti, ale i určité systémové a analyticko-kritické citlivosti. Mnohdy tak i osoby s větší zkušeností v provádění šetření nemusí zastávat v téže věci stejný názor a věcná debata o sporných bodech bezprostředně po provedení šetření a před vynesením rozhodnutí může leccos vyjasnit. Užitečné je také rozdělení rolí, kdy jeden šetřící je v jednání aktivnější, zatímco druhý má prostor pro provádění poznámek apod.

### 3.7 Neudělení/odebrání značky

K neudělení či odebrání značky může vést například některá z následujících situací, která znamená porušení Pravidel<sup>12</sup>:

- zaměstnavatel zveřejní v médiích cokoli, co posiluje etnické předsudky (např. diskriminační inzerát, internetovou firemní prezentaci jednostranně negativně prezentující určité etnikum, rozhlasovou upoutávku posilující zakořeněné negativní etnické stereotypy apod.);

- komunikace mezi zaměstnanci navzájem a mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými u zaměstnavatele nespĺňuje kritéria nastolování či zachování atmosféry rovnosti a nediskriminace z hlediska etnické příslušnosti (ať už jde o nedostatečnou formální úpravu této oblasti obzvlášť u větších subjektů či o zjištění neefektivní neformální komunikace, dávání špatných příkladů nadřízených podřízeným svým vlastním chováním nebo přehnanou tolerancí vedení vůči nepokrytým projevům etnické nesnášenlivosti v pracovních kolektivech);

- zaměstnavatel nově zavedl pravidlo (ať už formální či neformální), které ve svých důsledcích (byť třeba zdánlivě neutrální) brání zachování etnické nediskriminace;

- zaměstnavatel ve stanovené lhůtě nezavedl pravidlo, postup či opatření, na jehož zavedení se dohodl se zástupci certifikační organizace při šetření jako na povinné podmínce udělení značky;

<sup>12</sup> Viz příloha níže za textem.

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



- Ize-li odůvodněně předpokládat, že u zaměstnavatele v nedávné minulosti došlo či aktuálně dochází k etnické diskriminaci a zaměstnavatel dostatečně účinně situaci neřešil/neřeší, i když by tak činit mohl (např. respektuje diskriminační požadavky svých obchodních partnerů, kteří si nepřejí, aby jim služby poskytovali příslušníci určitého etnika, aniž by tyto obchodní partnery upozornil, že se dopouštějí nezákonného a společensky škodlivého jednání, a pokusil se o nápravu alespoň domluvou);
- certifikovaný zaměstnavatel užívá značku či logo EFZ způsobem, který vede k jejich poškozování či znevažování;
- zaměstnavatel nekomunikuje s certifikující organizací, nepodává včas na výzvu vysvětlení, neposkytuje potřebnou součinnost nebo dostatečně nespoupracuje při provádění opakovaného šetření po uplynutí roční lhůty od šetření předchozího (viz Pravidla);
- u zaměstnavatele byly při ročním přešetření zjištěny nedostatky, které by jinak zabránily udělení značky, a zaměstnavatel je po domluvě v přiměřené lhůtě neodstranil;
- zaměstnavatel, jemuž byla značka odejmuta, požádal o její opětovné udělení před uplynutím roční lhůty od data odejmutí (viz Pravidla).

Je třeba říci, že některé z výše zmíněných situací nemusí být nutně automaticky řešeny odejmutím či neudělením značky, pokud zaměstnavatel s certifikující organizací dostatečně komunikuje a při pochybení je ochoten dohodnout se na nápravě, již včas a v dostatečně účinné formě uskuteční. K velké části pochybení navíc nemusí docházet ze strany zaměstnavatele úmyslně, takže domluva zde mnohdy funguje jako nejúčinnější prostředek řešení. (V mnoha sporných situacích, v nichž vzniká podezření z diskriminace, stačí ve skutečnosti vysvětlit zdánlivě diskriminovanému člověku kontext situace - např. při nepřijetí do pracovního poměru Roma z důvodu nižší kvalifikace oproti neromskému uchazeči apod. - případně poskytnout omluvu.)

#### Upozornění:

*Může se stát, že osoby provádějící šetření odhalí u žadatele o značku, který jinak splňuje podmínky udělení značky, postupy či pravidla, která nejsou zcela v souladu se zákonem, jsou morálně sporná či nepřispívají k dobré pracovní atmosféře. Zástupci certifikující organizace na to mohou vedení žadatelského subjektu upozornit, případně mohou (ve vážných případech) upozornit příslušné státní orgány (např. inspektorát práce) nebo poskytnout osobní radu zaměstnanci, který si v rámci rozhovoru při šetření stěžuje na věc, nesouvisející s oblastí etnické diskriminace (např. lze poradit kontakt s neziskovou organizací, právní poradnou, veřejným ochráncem práv, příslušnou státní institucí, odborovou organizací apod.). Obecně by však takováto zjištění neměla příliš zasahovat do rozhodování o udělení či neudělení značky EFZ, neboť tato značka se netýká a ani si neklade ambice řešit celou rozsáhlou oblast společenské odpovědnosti zaměstnavatelů, nýbrž pouze jednu, relativně malou výseč této problematiky.*

*To ale na druhou stranu neznamená úplné zavírání očí před problémy morálního a etického charakteru, takže zde vždy zůstává místo pro úvahu osob provádějících šetření. (Z těchto důvodů je také lepší provádět šetření ze strany certifikující organizace alespoň ve dvou osobách.) Jde tedy o posouzení celého kontextu i s (potenciálními) dopady situace, avšak s důrazem na oblast etnické rovnosti.*

*Jak konec konců stanoví Pravidla pro udělení a užívání značky EFZ, na udělení značky není právní nárok. (Je věcí úvahy a systémové analýzy a citlivosti, zda např. udělit značku žadateli, který ač by jinak splňoval všechna kritéria pro udělení značky, přispívá*

#### *IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



statisticky výraznou měrou povahou svých výrobků či služeb ke zhoršování postavení určité etnické skupiny obyvatel, i když nepřimo a v podstatě nezaviněně. Typickým příkladem jsou zde společnosti poskytující rychlé úvěry s nepřiměřeně vysokým úrokem, provozovatelé a výrobci hracích automatů a podobné subjekty ve vztahu k romské populaci, výrobci zbraní obecně atd.)

### 3.8 Certifikace žadatele o značku

Zaměstnavatelský subjekt, který úspěšně prošel šetřením, získává právo používat logo značky Ethnic Friendly zaměstnavatel. Od certifikujícího subjektu obdrží informační materiály o koncepci značky Ethnic Friendly zaměstnavatel (ideálně jak ve formě papírových brožur a případně samolepek loga, tak v elektronické formě na DVD spolu s elektronickou verzí loga EFZ pro další využití a s informacemi o tom, jak zajišťovat rovné zacházení v pracovních a souvisejících vztazích).

Stěžejní částí certifikace je medializace události certifikace. Je společensky a projektově žádoucí, aby oceněný zaměstnavatel převzal svůj certifikát při pokud možno slavnostní a veřejné příležitosti, např. na konferenci pořádané na téma související s oblastí zaměstnanosti, integrací menšin apod., či alespoň aby certifikující organizace uspořádala hromadné předávání certifikátů za přítomnosti médií.

Medializací totiž k širší veřejnosti a k ostatním subjektům trhu práce mohou účinně proniknout informace o koncepci značky, problematice rovného zacházení atd. Zvyšuje se tak též vnímavost veřejnosti k některým dosud spíše zamlčovaným, či přehlíženým společenským problémům a k přetrvávajícím škodlivým stereotypům v mezilidských vztazích, což je další z ambicí značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.

Za účelem medializace je vhodné spolupracovat s příslušnými státními institucemi, které mohou poskytnout akci oficiální záštitu, prostory pro slavnostní certifikaci, kontakty s médii či příležitost spojit událost s některou ze svých vlastních medializovaných akcí.

V neposlední řadě je pak vhodné zveřejnit nově certifikované zaměstnavatele na internetových stránkách (viz např. stránky [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu)).

Medializace je též jedním z nejpodstatnějších faktorů, které mohou vést zaměstnavatele k usilování o získání značky EFZ a potažmo tedy ke kultivaci jak vlastního firemního, tak okolního společenského prostředí.

V rámci šíření povědomí o značce, kultivace pracovního prostředí a zajištění co nejvyšší míry kontroly pomocí zpětné vazby od zaměstnanců certifikovaného subjektu co se týká dodržování pravidel pro získání a možnost používání značky je dobré zaměstnavatele upozornit, aby svoje zaměstnance seznámil se skutečností, že se stal Ethnic Friendly zaměstnavatelem, a co to znamená. V tomto směru může certifikační organizace nabídnout svou pomoc např. dodáním většího množství informačních materiálů o značce, samolepek s logem Ethnic Friendly zaměstnavatel, sepsáním článku o značce a věcech s ní souvisejících pro podnikový časopis nebo oběžník, poskytnutím dalšího poradenství, pokud jde o vytváření nediskriminačního prostředí a aplikaci odpovídajících postupů personální praxe apod.

Důležité je také informování osob znevýhodněných na trhu práce pro svou etnickou příslušnost. Přidanou hodnotou projektu se dále může stát i jakákoli forma jejich

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



#### 4. Příklady dobré praxe žadatele o značku Ethnic Friendly zaměstnavatel

##### I. Příklad č. 1

Jeden z certifikovaných zaměstnavatelů zaměstnává cca dvě desítky pracovníků. Vzhledem k velikosti firmy tedy nebylo nutné při šetření trvat na rozsáhlé formální úpravě pracovněprávních vztahů za podmínky dobrého fungování neformálních forem komunikace. Rozhovory se zaměstnanci prokázaly, že neformální procesy pro vznesení námitek a řešení sporů, jak je popsalo vedení, skutečně stejně vnímají a případně využívají i zaměstnanci. Přesto, po zhodnocení významu možnosti pracovníků obrátit se na nadřízené prostřednictvím „schránky důvěry“, se ji rozhodl zavést. Její zřízení však nebylo podmínkou pro získání značky.

Do nově vzniklé vnitropodnikové směrnice, vztahující se k nábory a zaškolení zaměstnanců, společnost navíc zapracovala zásadu rovného zacházení.

##### II. Příklad č. 2

Další z držitelů značky, významný regionální zaměstnavatel působící ve výrobní sféře, zaměstnává přes 1000 lidí. Vzhledem k velikosti firmy tedy bylo nezbytné podmínit získání značky dostatečnou formální úpravou šetřené oblasti, dostatečnou dostupností příslušných vnitřních předpisů zaměstnancům a uspokojivou úroveň (potenciální) efektivitu řešení případných stížností zaměstnanců vedením.

Nutnost téměř permanentního nábory nových pracovních sil zde přispěla k formalizaci přijímacího procesu, což eliminuje riziko diskriminace ze strany náborového pracovníka. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích pak explicitně uvádí v základních ustanoveních kolektivní smlouva.

Při šetření se však ukázalo, že kolektivní smlouva není všem pracovníkům dostatečně přístupná a znalost jejího obsahu je tak minimální. Zaměstnavatel tedy na doporučení osob provádějících šetření připravil výňatek ze smlouvy týkající se ochrany a práv zaměstnanců pro zveřejnění na informační místa (nástěnky) umístěná v provozu. Stejným způsobem byl zveřejněn postup řešení stížností při podezření na diskriminaci. Pro efektivnější komunikaci mezi zaměstnanci v provozu a nově pověřenou osobou zabývající se zabezpečováním rovného zacházení došlo na pracovištích k umístění několika „schránek důvěry“, kam mohou zaměstnanci dávat svoje podněty k šetření i anonymně.

#### 5. Návaznost služeb a institucionální spolupráce

Jak již bylo zmíněno výše, především pro certifikační organizace poskytující též služby v oblasti zaměstnanosti (např. pomoc s vyhledáváním pracovních míst pro uchazeče sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené či pro znevýhodněné uchazeče z řad etnických minorit a cizinců) je dobré v kontextu šetření navázat v tomto směru širší vztahy spolupráce s žadatelem o značku a nabídnout svoje služby v podobě systematické, pravidelné a dlouhodobé spolupráce. Osvědčuje se jak spolupráce se subjekty komerčními, které takto mohou snadno a rychle získat motivované pracovníky a tím přispět k jejich integraci do společnosti, tak spolupráce se žadateli typu úřadů práce apod., která následně může vést k efektivnější výměně informací o možnostech zaměstnávání znevýhodněných uchazečů o práci a k případnému rozvoji plánů a koordinovaných akcí v této oblasti.

Státní orgány jako žadatelé o značku představují také následovánímhodné příklady dobré praxe pro subjekty trhu práce obecně a mohou se též stát garanty koncepce (úřady práce, ministerstva, hospodářská komora atd. mohou např. poskytovat

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz



informace o značce v podobě brožur a letáků distribuovaných na svých pracovištích, pomocí odkazů na internetu apod.), neboť koncepce Ethnic Friendly zaměstnavatel koresponduje s jejich politikou (podpora zaměstnanosti Romů, integrace cizinců - tzv. zelené karty). Koncepce též jakožto pozitivní opatření směřující k rozvoji v daných oblastech může představovat nástroj podpory politiky samosprávných celků.

Státní a samosprávné subjekty konečně mohou též pomoci s rozšiřováním povědomí o koncepci EFZ a souvisejících oblastech vzájemné spolupráce s neziskovým sektorem zajišťujícím certifikaci žadatelů, a to především v podobě prezentace koncepce a problematiky rovného zacházení, poskytnutí prostor pro slavnostní předávání certifikátů novým Ethnic Friendly zaměstnavatelům a jejich medializaci, případně pro konání akcí typu tiskové konference na témata související.

Stojí za úvahu, aby do budoucna certifikační organizace iniciovaly v rámci spolupráce se subjekty veřejné správy i samosprávy možnost zlepšení přístupu značkou oceněných zaměstnavatelů např. ke státním dotacím, veřejným zakázkám apod., což by znamenalo jak podporu problematiky rovného zacházení, tak pro zaměstnavatelské subjekty významnou motivaci pro usilování o značku (a tedy pro dodržování spravedlivých personálních postupů) a pro již značkou oceněné zaměstnavatele zajímavou formu bonifikace. V tomto směru je možno navázat spolupráci např. i s různými typy regionálních zaměstnavatelských svazů.

## 6. Zhodnocení dosavadního šíření značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

Formování podoby koncepce probíhalo od počátku na bázi intenzivní komunikace s cílovou skupinou zaměstnavatelů. Jednalo se především o firmy, s nimiž měla organizace pozitivní zkušenosti při zaměstnávání romských pracovníků a pracovník prostřednictvím spolupráce s Centrem zaměstnanosti IQ Roma servisu, a existoval tak reálný předpoklad, že jejich organizační kultura neobsahuje diskriminační prvky. Na tomto základě byla stanovena Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel a definovány formy šíření koncepce.

Přímé oslovení zaměstnavatelů spočívá v zaslání informací o koncepci (e-mailem, poštou) a následném telefonickém kontaktu, případně osobních schůzkách. Primárně byli osloveni především zaměstnavatelé, kteří se veřejně hlásí k otevřené personální politice, velké společnosti, jež se profilují jako společensky odpovědné, a pochopitelně ti, kteří mají vyšší podíl etnicky odlišných pracovníků. Ve skupině oslovených tak byly zastoupeny jak výrobní subjekty s výrazným zastoupením nízko kvalifikovaných profesí, tak i subjekty, které zaměstnávají spíše cizince s vyšším vzděláním.

Jako důvody usilování o značku jsou ze strany žadatelů nejčastěji uváděny snaha získat více pracovních sil nebo to, že jednání zaměstnavatele a přijaté procesy jsou objektivně posouzeny nezávislými osobami, tzn. „potvrzení, že to děláme dobře“.

Značka má své logo, které bylo přihlášeno jako národní ochranná známka u Úřadu průmyslového vlastnictví ČR.

## 7. Podmínky získání možnosti udílet značku Ethnic Friendly zaměstnavatel

V zájmu podpory naplňování cílů koncepce a fungování zásady rovného zacházení není, aby koncepce značky Ethnic Friendly zaměstnavatel byla držena výhradně v rukách jejího autora - IQ Roma servis, o. s. Zájem o koncepci, resp. partnerskou spolupráci při šíření značky je proto vítán a IQ Roma servis, o. s. je schopno přiznat možnost provádět šetření a udělovat značku dalším subjektům.

Z důvodu udržení myšlenkové jednoty koncepce a metodologické úrovně postupu šetření prováděných za účelem udělování značky zaměstnavatelům bylo logo Ethnic Friendly zaměstnavatel zaregistrováno u Úřadu průmyslového vlastnictví ČR jako ochranná

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



známka. Možnost partnerské spolupráce s IQ Roma servis, o. s. na postupu udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel je však pro případné zájemce (např. nevládní neziskové organizace apod.) otevřena a bude záviset na těchto kritériích:

- naplánování strategie šíření koncepce partnerskou organizací a její schválení organizací IQ Roma servis, o. s.
- prokázání schopnosti personálně a finančně zabezpečit plánované šíření koncepce
- průběžná spolupráce s organizací IQ Roma servis, o. s. pokud jde o šíření koncepce a postup udělování značky (především v případě vzniku koncepčních a metodologických nejasností)
- používání materiálů schválených organizací IQ Roma servis, o. s. pro udělování značky
- podepsání smlouvy, která stanoví pravidla vzájemné spolupráce, pravidla šíření koncepce a pravidla udělování značky

***IQ Roma servis, o. s.;***

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



## 8. Příloha č. 1 – Příklad vyplněného formuláře žádosti o značku EFZ

Žádost o značku Ethnic Friendly zaměstnavatel

Název subjektu: Elektroprodukt, a.s.

Sídlo: Vaňkova ul. 968/2, 602 00 Brno

IČ: 23425690

Kontaktní osoba: Mgr. Jana Nováková

Email: jana.novakova@elektroprodukt.cz

Telefon: 548 295 297, 729 369 546

Konkrétní opatření zajišťující nediskriminační prostředí a fungování zásady rovného zacházení:

- Kolektivní smlouva
- Pracovní řád
- Etický kodex
- Schránky pro podněty zaměstnanců

Datum podání žádosti: 2. 10. 2011

***IQ Roma servis, o. s.;***

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



**Vize IQ Roma servis, o. s.:**

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.

**Poslání IQ Roma servis, o. s.:**

Být prostředníkem, který podporuje možnosti, příležitosti a odhodlání Romů na cestě jejich růstu a společenského uplatnění a chránit jejich práva a důstojnost v rámci společnosti.

---

Podpis zodpovědné osoby

Datum přijetí žádosti (vyplňuje IQ Roma servis, o. s.): 4. 10. 2011

***IQ Roma servis, o. s.;***

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



## 9. Příloha č. 2 – Příklad vyplněného protokolu o průběhu šetření u žadatele o značku EFZ

### Zápis z průběhu šetření pro udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

Název firmy: Elektroprodukt, a.s.

Popis firmy (druh aktivit): výroba spotřební elektroniky

Počet zaměstnanců: 850

Kvalifikovaný odhad podílu etnických menšin mezi zaměstnanci: 10%

Příslušníci etnických minorit zastávají pozice: montážní dělník, vedoucí provozu

#### Struktura šetření:

Aktivita	Datum	Rozhovor proveden s
Strukturovaný rozhovor s vedením/pověřenou osobou fy (funkce, jméno)	10.10. 2011	Mgr. J. Nováková – personální ředitelka, Ing. P. Skopal – generální ředitel
Rozhovor se zaměstnanci (anonymně počet a pracovní pozice)	10.10. 2011	4 montážní dělníci

#### Záznam ze šetření:

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



<b>Otázka:</b> formální zakotvení rovnosti/nediskriminace (úprava ve vnitropodnikových předpisech)	
<b>Současný stav/typ opatření:</b>	
- Pracovní řád - zakotvuje povinnost nediskriminačního zacházení nadřízených vůči svým podřízeným, rovné podmínky zaměstnanců v odměňování, kariérním postupu atd. Stanovuje postup přijímání nových zaměstnanců.	
- Etický kodex - zakotvuje zásadu rovnosti zaměstnanců a nediskriminace zákazníků a obchodních partnerů.	
<b>Doporučení změn/doplnění:</b>	
- žádná	
<b>Doporučení jsou:</b>	? pro udělení značky závazná ? pro udělení značky nezávazná
<b>Za zavedení závazných opatření odpovídá:</b>	
<b>Lhůta pro zavedení závazných opatření:</b>	
<b>Otázka:</b> formy šíření informací o antidiskriminačních opatřeních mezi řadové zaměstnance (formální i neformální)	
<b>Současný stav/typ opatření:</b>	
- Pracovní řád - přístupný zaměstnancům k nahlédnutí na personálním oddělení.	
- Etický kodex - v podobě letáku pro nové zaměstnance, vyvěšen též na nástěnkách v provozech.	
- Kolektivní smlouva - přístupná zaměstnancům k nahlédnutí na personálním oddělení.	
- Se všemi výše uvedenými dokumenty jsou též zaměstnanci seznamováni při uzavření prac. poměru oproti podpisu.	
<b>Doporučení změn/doplnění:</b>	
- zlepšit přístupnost vnitropodnikových předpisů zaměstnancům, a to uložení exempláře Kolektivní smlouvy a Pracovního řádu ke každému vedoucímu provozu	
<b>Doporučení jsou:</b>	x pro udělení značky závazná ? pro udělení značky nezávazná
<b>Za zavedení závazných opatření odpovídá:</b>	
<b>Lhůta pro zavedení závazných opatření:</b>	

**IQ Roma servis, o. s.;**

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz



**Otázka:** podoba procesu nábory a přijímání nových zaměstnanců

Současný stav/typ opatření:

Výběrová řízení přes personálního ředitele, který je seznámen a řídí se podle zákonných a vnitropodnikových pravidel.

Doporučení změn/doplnění:

Žádná

Doporučení jsou: ? pro udělení značky závazná ? pro udělení značky nezávazná

Za zavedení závazných opatření odpovídá:

Lhůta pro zavedení závazných opatření:

**Otázka:** formy postupů podávání a řešení stížností/podnětů (anonymních i adresných)

Současný stav/typ opatření:

- Kolektivní smlouva - obsahuje postup řešení stížností a vyřizování podnětů zaměstnanců u odborového orgánu.
- schránky pro podněty zaměstnanců – umístěny v provozech

Doporučení změn/doplnění:

- žádná

Doporučení jsou: ? pro udělení značky závazná ? pro udělení značky nezávazná

Za zavedení závazných opatření odpovídá:

Lhůta pro zavedení závazných opatření:

**Otázka:** postup řešení případu diskriminace, pokud by nastal (včetně určení kompetentní osoby/orgánu a lhůty řešení)

Současný stav/typ opatření:

- neformálně – řešení skrze přímé nadřízené + použití schránek pro podněty
- formálně – Kolektivní smlouva viz výše

**IQ Roma servis, o. s.;**

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



Doporučení změn či doplnění:

- zakotvit do některého vnitropodnikového předpisu běžně dostupného zaměstnancům, kdo je odpovědný za vyřizování podnětů, vhozených do schránek pro podněty, v jaké lhůtě a jakou formou musí být tyto vyřízeny

Doporučení jsou: ? pro udělení značky závazná x pro udělení značky nezávazná

Za zavedení závazných opatření odpovídá:

Lhůta pro zavedení závazných opatření:

Otázka: byl již v minulosti řešen případ diskriminace? (pokud ano: kdy, jakým postupem a s jakým výsledkem?)

- dosud takový případ nebyl řešen

Otázka: Snaží se společnost v rámci svých možností (silná pozice na trhu, výhradní postavení dodavatele /odběratele aj.) působit na své obchodní partnery a dodavatele tak, aby sami akceptovali a podporovali zásady rovného přístupu a nediskriminace?

Ne

Otázka: Spolupracuje společnost s externími organizacemi, jejichž činnost směřuje k podpoře rozvoje života a příležitostí etnických či jinak znevýhodněných skupin?

spolupracuje při nábořech s neziskovou organizací Integrace, o.p.s., jež se zabývá pomocí imigrantům.

Otázka: Dochází ve společnosti k přijímání pozitivních opatření ve smyslu podpory kariéerního postupu etnických menšin a dobrých vztahů na pracovišti (speciální programy k motivaci zaměstnanců, teambuilding aj.)?

Ne

**Shrnutí<sup>13</sup>:** Dobré fungování neformální komunikace. V rozhovorech potvrzeno, že zaměstnanci se nebojí obrátit se na vedení i na svoje přímé nadřízené se svými podněty.

Firma spolupracuje při nábořech s neziskovou organizací Integrace, o.p.s., jež se zabývá pomocí imigrantům.

<sup>13</sup> Doplnuje se pouze, je-li to třeba.

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz



Zaměstnanci však nemají dostatečný přístup k vnitřním předpisům, ani si nejsou příliš vědomi svých práv. Proto doporučeno závazné opatření viz výše.

---

Podpis (zástupce zaměstnavatele)

---

Podpis (zástupce IQ Roma servis, o. s.)

Datum:

***IQ Roma servis, o. s.:***

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



## 10. Příloha č. 3 – Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

### Pravidla pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

Ethnic Friendly zaměstnavatel je značkou umožňující ocenění zaměstnavatelů, kteří se hlásí k zásadě rovného zacházení s etnicky odlišným obyvatelstvem a ve své personální praxi tuto zásadu dlouhodobě naplňují a dbají o její dodržování.

Značka je spravována certifikačními subjekty, které zároveň zajišťují dodržování Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel. Veškeré informace ohledně certifikačních subjektů jsou dostupné na webových stránkách Ethnic Friendly zaměstnavatel, [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu).

Udělení značky a její následné užívání je možné pouze v případě, kdy žadatel o značku Ethnic Friendly zaměstnavatel (dále jen „žadatel“) splňuje všechny podmínky stanovené v Pravidlech pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.

### Podmínky pro udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

- Kandidátem na udělení značky může být fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává další osoby podle zákoníku práce. Kandidátem může být i pobočka zaměstnavatele (např. autonomní výrobní podnik).
- Žadatel zaměstnává v závislosti na celkovém počtu svých zaměstnanců takový počet příslušníků etnicky odlišného obyvatelstva<sup>14</sup>, jaký odpovídá jejich předpokládanému demografickému poměru ve společnosti.<sup>15</sup>

odatek č. 1.: Tato podmínka nemusí být za mimořádných okolností žadatelem o značku dodržena. Při rozhodování o možnosti udělení značky, může být brán zvláštní zřetel na objektivní důvody žadatele, které by dostatečně objasnily nemožnost dostat požadované podmínce. Podmínka nemusí být dodržena např. v případě, že žadatel nezaměstnává příslušníky viditelných etnických

<sup>14</sup> Pojem „etnicky odlišné obyvatelstvo“ vnímáme ve smyslu viditelných etnických menšin, tzn. jiných než majoritních skupin obyvatel daného státu, jejichž příslušníci obvykle vypadají na pohled jinak než příslušníci většinové populace a díky tomu mohou být na základě stereotypů či předsudků vystaveni nerovnému zacházení. V České republice řadíme k viditelným etnickým menšinám např. Romy, Vietnamce, osoby afrického původu atd. Nepočítáme mezi ně např. Poláky, Slováky, Ukrajince atd.

<sup>15</sup> Tabulka orientačního podílu etnických menšin z celkového počtu zaměstnanců.

velikost společnosti	celkový počet zaměstnanců	počet zaměstnanců etnických menšin
malá	1 - 49	alespoň 1 zaměstnanec
střední	50 - 249	2 a více
velká	250 a více	5 a více

#### *IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



menšin, ale jejich nábor by pro něj byl vítaný a značka by mu byla v tomto směru nápomocí. Může být také zohledněna jiná činnost žadatele směřující k sociální odpovědnosti či ku prospěchu rozvoje zaměstnanosti etnický odlišného obyvatelstva.

- Žadatel musí dodržovat platné právní předpisy upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace, včetně předpisů Evropských společenství. Zaměstnavatel se nesmí dopouštět porušování právních předpisů nebo jednání v rozporu s dobrými mravy v jiných oblastech.
- Žadatel jedná v souladu se zásadou rovného zacházení. Stanovuje rovné podmínky a kritéria pro výběr pracovníků, uplatňuje nediskriminační přístup při vybírání uchazečů o zaměstnání a přijímání pracovníků, při jejich vzdělávání a rozvoji, při odměňování a při povyšování pracovníků a také v dalších oblastech vztahu k zaměstnancům.<sup>16</sup>
- Žadatel prostřednictvím vnitřních předpisů či opatření zajišťuje nediskriminační prostředí a vztahy jak k zaměstnancům a mezi nimi, tak k dalším osobám (např. uchazeči o zaměstnání, dodavatelé).
- Žadatel vhodným způsobem zajišťuje důsledné a včasné řešení stížností na diskriminační jednání (např. pověřená osoba) a vhodným způsobem informuje o možnosti podat stížnost.
- Jednání žadatele navenek a činnost vnímaná veřejností nepřispívá k diskriminaci či k předsudkům vůči osobám pro jejich etnický původ.
- Žadatel je po udělení značky povinen příslušnému certifikačnímu subjektu na požádání zasílat informace ohledně nových výběrových řízení vypsanych na volné pracovní pozice.

Postup při ucházení se o značku

- Žadatel podá písemnou žádost o udělení značky jednomu z certifikačních subjektů<sup>17</sup>. Žádost lze podat osobně, elektronicky nebo poštou.
- Žadatel spolu s podáním žádosti informuje o sobě a o opatřeních k zajištění nediskriminačního prostředí a vztahů a dodržování zásady rovného zacházení.

<sup>16</sup> V rozporu s nediskriminačním přístupem není zacházení vyplývající z přiměřených podstatných a určujících požadavků na profesní pozici a její výkon, je-li cíl tohoto zacházení legitimní. V rozporu s nediskriminačním přístupem není jednání a zajišťování opatření, která mají vést k vyrovnání nevýhod souvisejících s rasou či etnickým původem nebo se sociálním postavením. Toto jednání či opatření ovšem nesmí při přijímání do zaměstnání vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality pro výkon zaměstnání nejsou vyšší, než mají ostatní současně posuzované osoby.

<sup>17</sup> Informace a kontakty na příslušné certifikační subjekty jsou dostupné na webových stránkách [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu).

*IQ Roma servis, o. s.;*

- *Sídlo organizace:* Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- *Pobočka Brno:* Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- *Pobočka Břeclav:* Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- *Pobočka Vyškov:* Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509



- Jsou-li podávané informace neúplné, chybné nebo zjevně nepravdivé, je o tom žadatel vyzván a je vyzván k případnému doplnění či opravě. V případě uvedení nepravdivých informací nebo nedoplnění žádosti do 15 dní od vyzvání, nebude žádost přijata.
- Žadatel efektivně komunikuje se zástupci certifikačního subjektu, provádějícími ověření dodržování zásady rovného zacházení a zajišťování nediskriminačního prostředí a vztahů, je povinen jim poskytovat součinnost a umožnit kontrolu všech podmínek pro udělení značky (např. prostřednictvím vstupu na pracoviště, komunikace s pracovníky). Termíny provádění šetření u žadatele jsou určovány dohodou mezi žadatelem a zástupci certifikačního subjektu.
- Žadatel akceptuje získávání informací a referencí zástupci certifikačního subjektu o dodržování zásady rovného zacházení, resp. podmínek pro udělení značky.
- Žadatel spolupracuje se zástupci certifikačního subjektu na případném doplnění stávajících a přijetí dodatečných opatření a postupů k zajištění fungování zásady rovného zacházení a nediskriminačního prostředí a vztahů.
- Pokud nejsou všechny podmínky pro udělení značky splněny a žadatel nepřijal závazek k nápravě v dohodnutém časovém horizontu, je žádost zamítnuta a žadateli jsou písemně sděleny důvody zamítnutí. Žadatel může podat novou žádost nejdříve za šest měsíců od zamítnutí předchozí.
- Pokud žadatel splňuje všechny podmínky pro udělení značky, bude mu značka udělena.

#### Udělení značky

- Značku udělují příslušné certifikační subjekty.<sup>4</sup>
- Udělení značky má podobu udělení práva používat logo Ethnic Friendly a certifikátu Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Zaměstnavatel má právo používat značku a logo od data úspěšně absolvovaného šetření.
- Předání certifikátu probíhá způsobem dohodnutým mezi zaměstnavatelem a certifikačními subjekty. K předání může dojít např. při slavnostní příležitosti pořádané certifikačním subjektem nebo zaměstnavatelem, na tiskové konferenci, při dohodnutém osobním setkání zástupce zaměstnavatele a zástupce certifikačního subjektu nebo zasláním certifikátu zaměstnavateli.
- O udělení značky je veřejnost informována zejména prostřednictvím webových stránek [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu), médií aj.
- Značka je udělována na dobu neurčitou. Její držení je ovšem podmíněno dodržováním zásady rovného zacházení, resp. Podmínek užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel, které jsou součástí Pravidel.
- Certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel obsahuje identifikaci zaměstnavatele, vyobrazení loga Ethnic Friendly, podpis ředitelů/ek certifikačních subjektů (případně podpisy osob zaštiťujících značku) a datum udělení značky.
- Na udělení značky není právní nárok.

#### *IQ Roma servis, o. s.;*

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; [iqrs@iqrs.cz](mailto:iqrs@iqrs.cz)  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; [brecrav@iqrs.cz](mailto:brecrav@iqrs.cz)
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509

evropský  
sociální  
fond v ČROPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOSTPODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Podmínky užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

- Zaměstnavatel oceněný značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel může značku, resp. logo Ethnic Friendly užívat v prezentačních materiálech, na webových stránkách, při komunikaci s veřejností, úřady apod. a dalšími vhodnými způsoby.
- Užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel je možné současně s uváděním jejího českého ekvivalentu „Zaměstnavatel s rovným přístupem ke všem etnikům“.
- Zaměstnavatel musí značku užívat způsobem, který nepovede k poškozování nebo znevažování značky nebo projektu Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Logo značky Ethnic Friendly zaměstnavatel -kruh, v jehož středu je figura a jehož levý okraj je tvořen nápisem ETHNIC FRIENDLY- lze používat v jakékoli velikosti. Logo nelze znázorňovat zploštělé, natáhnuté apod.
- Logo není nutné znázorňovat v bílém rámečku. Lze jej také znázornit na jakémkoli jednobarevném podkladu nahrazujícím původní bílou barvu. Černé znázornění částí loga musí být zachováno.
- Zaměstnavatel akceptuje zveřejňování informací souvisejících s udělením značky (tj. zejména název zaměstnavatele, sídlo, činnost, opatření k zajištění nediskriminačního prostředí a vztahů, úroveň zajištění, doba držení značky).
- Zaměstnavatel je povinen dodržovat podmínky stanovené v Podmínkách pro udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel.
- Zaměstnavatel je povinen poskytnout certifikačnímu subjektu informace o případech jednání v rozporu se zásadou rovného zacházení, stížnostech na nerovné zacházení a jejich řešení, o fungování opatření a o využívání značky do 30 dní od jejich vyžádání.
- Žadatel je po udělení značky povinen veřejně komunikovat skutečnost, že je Ethnic Friendly zaměstnavatel, a to min. na úrovni výběrových řízení a webových stránek.

## Kontrola dodržování Pravidel

- Dodržování Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel a fungování zásady rovného zacházení kontrolují zástupci příslušného certifikačního subjektu.
- Zástupci certifikačního subjektu provádějí u zaměstnavatele kontrolu dodržování Pravidel a fungování zásady rovného zacházení nejpozději do tří měsíců od uplynutí jednoho roku od udělení značky. Toto přešetření zahrnuje zodpovězení otázek zaměstnavatelem, v případě nejasností či pochybností o splňování Pravidel pak další komunikaci, případně setkání zaměstnavatele a zástupce certifikačního subjektu. Vedle tohoto stanoveného termínu může certifikační subjekt přistoupit k přešetření i v jiném období.
- Zaměstnavatel je povinen efektivně komunikovat se zástupci certifikačního subjektu provádějícími šetření, je povinen jim poskytovat součinnost a umožnit kontrolu všech podmínek pro udělení značky.

### *IQ Roma servis, o. s.;*

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509

evropský  
sociální  
fond v ČROPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOSTPODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz

- V případě nedodržení Pravidel pro udělení a užívání značky Ethnic Friendly zaměstnavatel bude zaměstnavatel vyzván, aby se do 15 dnů od doručení výzvy ve věci vyjádřil. Pokud bude shledáno, že je výtká nedodržení Pravidel oprávněna a nebude zjednána náprava, nebo jde o závažné porušení stanovených podmínek, bude značka zaměstnavateli odebrána.

odatek č. 2.: U podmínky zaměstnávání příslušníků etnických menšin je povolena výjimka z pravidel. Zaměstnavateli je umožněno při jednom ročním přešetření nezaměstnávat příslušníky etnických menšin. Značka bude odebrána, vyjma případů uvedených v dodatku č. 1, v případě, že zaměstnavatel nebude zaměstnávat požadovaný počet příslušníku etnických menšin při dvou po sobě jdoucích přešetřeních.

- Pokud bude zaměstnavateli značka odejmuta, je zaměstnavatel povinen ihned přestat značku používat a nejpozději do tří měsíců od rozhodnutí o odejmutí značky ji odstranit ze svých prezentačních materiálů apod.
- Zaměstnavatel, jemuž byla značka odejmuta, je povinen do jednoho měsíce od rozhodnutí o odejmutí značky doručit udělený certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel příslušnému certifikačnímu subjektu, který mu značku udělil.
- Zaměstnavatel, jemuž byla značka odejmuta, smí požádat o opětovné udělení značky nejdříve 1 rok od rozhodnutí o odejmutí.

V Brně dne 31. 5. 2012

***IQ Roma servis, o. s.;***

- **Sídlo organizace:** Cejl 49, Brno, 602 00; tel./fax +420 549 241 250; iqrs@iqrs.cz  
IČ: 65341511 Reg MV ČR: č.j.: II/s-OVS/1-33 944/97-R; č. účtu: 189104187/0300
- **Pobočka Brno:** Hybešova 41, Brno, 602 00; tel. +420 543 213 310; fax +420 543 214 809
- **Pobočka Břeclav:** Tř. 1. Máje 39, Břeclav, 691 41; tel.: 519 324 849; breclav@iqrs.cz
- **Pobočka Vyškov:** Palánek 74, Vyškov, 682 01; tel. 1: 774 898 817; tel. 2: 774 224 509

evropský  
sociální  
fond v ČROPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOSTPODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)