

Ocenění LGBTQ+ Friendly Employer 2026

Dotazník pro ocenění LGBTQ+ Friendly Employer 2026

Pro dosažení bronzového umístění je nutné získat alespoň 5 bodů **v každé kategorii**.

Dotazník je rozdělen do 7 částí:

1. Základní údaje
2. Předpisy a zaměstnanecké benefity
3. Péče o trans a genderově rozmanité zaměstnanectvo
4. Nábor a práce se zaměstnanectvem
5. Vnitřní LGBTQ+ zaměstnanecké skupiny
6. Role vedení
7. Sledování dopadu a další aktivity

1. Základní údaje

1. Název
2. Právní forma
3. IČO
4. Web
5. Kontaktní osoba
6. E-mail
7. Telefon
8. Počet zaměstnanců•kyň

2. Předpisy a zaměstnanecké benefity

1. Obsahují vaše vnitřní předpisy následující? Označte relevantní:

- a) Explicitní zákaz diskriminace na základě sexuální orientace
- b) Explicitní zákaz diskriminace na základě genderové identity
- c) Explicitní zákaz homofobní/bifobní šikany nebo obtěžování
- d) Explicitní zákaz transfobní šikany nebo obtěžování
- e) Nic z toho vnitřní předpisy neobsahují

Uved'te název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

2. Jaká opatření vaše organizace přijímá při nahlašování projevů diskriminace, šikany nebo obtěžování na základě sexuální orientace nebo genderové identity?

- f) **Anonymní nahlašování** – Zaměstnanectvo může nahlásit incidenty anonymně přes interní nebo externí platformy (např. důvěrnou linku, online formulář).
- g) **Nahlášení mimo přímou nadřízenou linii** – Existuje možnost nahlásit incidenty osobě nebo oddělení mimo přímé nadřízené (např. HR oddělení, ombudsosoba, externí poradce či poradkyně).
- h) **Proaktivní podpora a informovanost** – Organizace aktivně informuje zaměstnanectvo o procesech nahlášení a poskytuje pravidelná školení o tom, jak se vypořádat s diskriminačním chováním.
- i) Nic z výše uvedeného.

Uved'te název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

3. Máte zavedená opatření pro situace, kdy se nejedná přímo o diskriminaci nebo otevřené obtěžování, ale spíše o projevy tzv. mikroagresí a stereotypizace LGBTQ+ lidí?

- a) **Směrnice** – Máme jasně stanovené směrnice, které definují, co jsou mikroagrese a projevy stereotypizace LGBTQ+ lidí.
- b) **Možnost nahlášení** – Existuje důvěrný kanál pro nahlášení mikroagresí, který umožňuje zaměstnanectvu cítit se bezpečně a podporovaně při řešení subtilního, ale škodlivého chování.
- c) **Pravidelná školení a programy na zvýšení povědomí** – Pořádáme pravidelná školení pro zaměstnanectvo zaměřená na zvyšování povědomí o nevědomých předsudcích, mikroagresích a dopadech stereotypizujících komentářů.
- d) Nic z výše uvedeného

Uved'te název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

4. Jak jsou výše uvedená pravidla uplatňována? Máte nastavený proces postihující jejich porušení?

- a) Ano
- b) Ne

Popište, jak dodržování pravidel zajišťujete (max. 1000 znaků).

5. Poskytujete následující zaměstnanecké benefity všem zaměstnaným, včetně LGBTQ+ osob v partnerství či registrovaném partnerství? Označte relevantní:

- a) Pracovní volno v případě uzavření partnerství ve stejné délce, jako je zákonné volno na svatbu
- b) Pracovní volno při úmrtí partnera•ky nebo člena•ky rodiny
- c) Pracovní volno při narození dítěte partnera•ky nebo při adopci dítěte partnerem•kou ve stejné délce, jako je otcovská dovolená, a se stejným nárokem na náhradu mzdy
- d) Pracovní volno při doprovodu partnera•ky nebo dítěte partnera•ky do zdravotnického zařízení
- e) Pracovní volno za účelem ošetřování partnera•ky
- f) Žádný z výše uvedených

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

6. Uveďte, jak bylo zaměstnanectvo v roce 2025 informováno o rovných benefitech a antidiskriminačních opatřeních. Označte relevantní:

- a) Aktivní komunikace při přijímacím řízení (před nástupem do zaměstnání v rámci výběrového řízení, při nástupu do zaměstnání v rámci vstupního školení, při nástupu do zaměstnání v rámci vstupního pohovoru)
- b) Aktivní komunikace pro zaměstnané (během pravidelných zaměstnaneckých školení)
- c) Pasivní komunikace pro zaměstnané (jednorázová zpráva na interním portálu pro zaměstnanectvo při zavedení benefitu, periodicky zmiňováno v rámci komunikace se zaměstnanectvem, stálá informace na intranetu)
- d) Nic z vybraného
- e) Jiné, uveďte jaké

Přiložte dokument s interní komunikací o benefitech. Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

3. Péče o trans a genderově rozmanité zaměstnanectvo

7. Máte ve firmě formálně ustanovené interní postupy nebo doporučení ohledně zaměstnávání trans a genderově rozmanitých osob?

- a) Ano – máme formálně zpracovaný interní dokument nebo dokumenty (např. trans guidelines nebo doporučení pro HR a manažery•ky), který se aktivně používá a je dostupný všem zaměstnancům•kyním.
- b) Částečně – máme stanovená základní doporučení nebo postupy, které používáme, ale nemáme je nikde systémově a písemně ukotveny.

- c) Ne – tuto oblast zatím nijak formálně neupravujeme.

8. Které z následujících oblastí zahrnují vaše postupy nebo doporučení ohledně zaměstnávání trans a genderově rozmanitých osob? Označte relevantní

- a) Postupy k prevenci diskriminace při náboru – jak reagovat na situace, kdy se u uchazeč•ky objeví nesoulad jména, hlasu nebo vzhledu, a jak zajistit férové posuzování vhodnosti na danou pozici nezávisle na tomto faktoru.
- b) Postup či seznam bodů k vyřešení při onboardingu trans a genderově rozmanitých osob jako např. zaevidování preferovaného jména a rodu v interních systémech (především v komunikačních platformách), na visačkách, v podpisu v e-mailu apod.; naplánování komunikace tématu v týmu; zajištění ochrany osobních údajů (zejména poučení dotčených osob o tom, že není možné bez svolení informaci o genderové identitě šířit)
- c) Plán tranzice na pracovišti – postup, jak se manažer•ka domluví na plánu s danou podřízenou osobou. Může obsahovat časový plán jednotlivých kroků, řešení změn v oslovování a vystupování v týmu i mimo něj. Dále může jít o domluvu o využívání hygienických zařízení, aby byl zajištěn bezpečný a komfortní přístup k toaletám, šatnám či jakýmkoliv jiným zařízením na pracovišti rozděleným dle pohlaví.
- d) Doporučení pro komunikaci v týmu / v pracovním kolektivu – máme stanovená doporučení, jak informovat kolegy•ně, jak podpořit přijetí trans nebo genderově rozmanité osoby v kolektivu, kde získat další informace nebo školení (např. přes HR, ERG nebo externího konzultanta•ky).
- e) Záruka rovného zacházení – poskytujeme explicitní záruku (nad rámec obecného pravidla rovného zacházení), že tranzice nepovede ke změně pracovní náplně, přeřazení či omezení kariérních příležitostí bez souhlasu či přání zaměstnance•kyně (např. přeřazení z pozice, kde osoba přímo jedná se zákazníky•nicemi, obchodními partnery•kami apod.). V případě, že je změnu zařazení nutné provést z důvodů zákonných norem např. pro výrobní pozice, poskytujeme záruku, že změna je s daným zaměstnancem•kyní konzultována předem).
- f) Pokyny pro relokační, služební cesty a vyslání do zahraničí – máme k dispozici pokyny, které zohledňují bezpečnost a komfort trans a genderově rozmanitých osob v zahraničních lokalitách.

Přiložte relevantní dokument(y) s postupy ohledně zaměstnávání trans a genderově rozmanitých osob. Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

9. Jakým způsobem ve vaší firmě zvyšujete povědomí o tématu genderové identity a podporujete inkluzi trans a genderově rozmanitých osob? Označte relevantní

- a) HR oddělení je proškolené, jak přistupovat k trans a genderově rozmanitým uchazečům•kám a zaměstnancům•kyním – včetně férového náboru, nevědomých předsudků a citlivé komunikace.
- b) HR oddělení a manažeři•ky mají proškolení nebo mají přístup k poradenství o podpoře osob procházejících tranzicí na pracovišti (např. vedení prvního rozhovoru, stanovení plánu tranzice na pracovišti, záruka ochrany osobních údajů).

- c) Manažeři•ky mají přístup k informacím, školením a poradenství o bezpečném prostředí pro genderově rozmanité osoby v týmu, umí reagovat na případné předsudky a mikroagrese.
- d) Téma genderové identity a rozmanitosti je součástí našich interních školení nebo vzdělávacích aktivit pro všechny zaměstnance•kyně (např. e-learning, workshop, součást běžného onboardingu).
- e) Máme interního konzultanta•ku, kontaktní osobu nebo ERG skupinu, na kterou se mohou HR, manažeři•ky či zaměstnanci•kyně obrátit při nejistotě nebo s dotazem k tématu.
- f) V našich interních předpisech, vzdělávacích materiálech a komunikačních textech o genderové rozmanitosti používáme citlivé formulace, aktuální odborné termíny, a genderově inkluzivní jazyk.
- g) Nic z výše uvedeného.

10. Jak vaše firma umožňuje zaměstnancům•kyním vyjadřovat svou genderovou identitu v každodenní praxi? Označte prosím všechno, co pro vás platí:

- a) Zaměstnanec•kyně může veřejně vystupovat pod svým preferovaným jménem i bez úřední změny dokladů (např. uvést preferované jméno na badgi, v e-mailu, na vizitce apod.)
- b) Máme jasně stanovenou, jak postupovat při změně osobních údajů v souvislosti s úředními změnami dokladů (např. jméno a rodné číslo) v různých zaměstnaneckých systémech a manažer•ka a daný zaměstnanec•kyně jsou s tímto postupem obeznámeni•y
- c) Zaměstnanec•kyně může nosit oblečení (včetně uniforem) v souladu se svou genderovou identitou či genderového projevu, ne nutně podle pohlaví připsaného při narození
- d) Nic z výše uvedeného

11. Jakým způsobem přistupujete k používání hygienických zařízení trans a genderově rozmanitými zaměstnanci•kyněmi?

- a) Na pracovištích máme genderově neutrální toalety a zároveň trans anebo genderově rozmanitým zaměstnancům•kyním je umožněno (např. dle domluvy o plánu tranzice na pracovišti) používat toalety nezávisle na pohlaví aktuálně uvedeném v dokladech
- b) Na pracovištích nemáme genderově neutrální toalety, ale trans anebo genderově rozmanitým zaměstnancům•kyním je umožněno (např. dle domluvy o plánu tranzice na pracovišti) používat toalety nezávisle na pohlaví aktuálně uvedeném v dokladech
- c) Na pracovištích nemáme genderově neutrální toalety, trans zaměstnanci•kyně mohou používat toalety pouze dle pohlaví aktuálně uvedeného v dokladech

12. Mají trans a genderově rozmanití zaměstnanci•kyně možnost čerpat následující typy podpory ze strany zaměstnavatele? Označte, které možnosti jsou u vás dostupné:

- a) Možnost pracovat z domova v období tranzice ve vyšší míře, než je ve firmě běžné, případně možnost využít firemní 100% home office rule
- b) Možnost využít hrazené psychologické podpory, která respektuje trans osoby, nebo možnost čerpat příspěvek na vlastní psychologickou péči, s níž je daná osoba spokojená
- c) Možnost využít obecnou psychologickou podporu (např. závodní psycholog•žka)
- d) Možnost čerpat příspěvek na další podpůrnou péči pro trans a genderově rozmanité osoby (příspěvek na hormonální prostředky, laserovou epilaci, jiné kosmetické procedury apod.)
- e) Možnost čerpat dny indispozičního volna navíc
- f) Nic z výše uvedeného
- g) Jiné, uveďte jaké

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

4. Nábor a práce se zaměstnáním

13. Jakým způsobem oslovujete při náboru talenty včetně těch LGBTQ+? Označte relevantní:

- a) Aktivní oslovování LGBTQ+ talentů v rámci náboru (např. prezentace na LGBTQ+ akcích, cílení na sociálních sítích apod.)
- b) Zahrnutí pasáže o diverzitě a podpoře LGBTQ+ zaměstnání do textu náborových inzerátů
- c) Informování potenciálního zaměstnání při pohovorech o vnitřních zaměstnaneckých skupinách včetně té LGBTQ+
- d) Nic z toho
- e) Jiné, uveďte jaké

Doložte ukázky relevantních výstupů, odkazy na inzeráty či náborovou stránku (max. 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

14. Jaké informace poskytnete novému zaměstnání při nástupu do zaměstnání? Označte relevantní:

- a) Zdravici člena•ky vedení explicitně zmiňující firemní hodnoty diverzity a rovnosti na pracovišti a závazky v oblasti podpory diverzity na pracovišti včetně rovnosti pro LGBTQ+ osoby
- b) Informaci o vnitřních zaměstnaneckých skupinách, včetně LGBTQ+ skupiny
- c) Informaci o inkluzivních předpisech týkajících se LGBTQ+ osob
- d) Nic z toho

e) Jiné, uveďte jaké

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte jeho znění (max. 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

15. Poskytujete zaměstnanectvu školení v diverzitě a rovnosti se zvláštním zřetelem na LGBTQ+ témata?

- a) Ano, poskytujeme samostatné školení
- b) Ano, školení je součástí širšího tematického bloku
- c) Nic z výše uvedeného

16. Kolik procent zaměstnanců•kyň se školení v roce 2025 zúčastnilo? Pokud vaše společnost poskytuje oba typy školení, označte procento kumulativně:

- a) Nad 90 %
- b) Nad 70 %
- c) Nad 50 %
- d) Méně

17. Školení si:

- a) Zajišťujeme vlastními silami (školení je poskytováno z globální úrovně)
- b) Zajišťujeme vlastními silami (školení je připraveno na lokální úrovni)
- c) Zajišťujeme přes externí poskytovatele
- d) Jinak, uveďte jak

Pokud školení zajišťujete přes externí poskytovatele, o které se jedná?

18. V případě, že školení je součástí širšího tematického bloku, které oblasti pokrývá? Označte relevantní:

- a) Zaměstnanecké předpisy a legislativa, postupy při zjištění homofobní/transfobní šikany či obtěžování nebo diskriminačního jednání
- b) Práce s předsudky a stereotypy, explicitně zmiňující také ty spojené s genderovou identitou a sexuální orientací
- c) Výhody a přínosy inkluzivního přístupu, explicitně zmiňující LGBTQ+ osoby
- d) Základní informace o LGBTQ+ osobách včetně slovníčku pojmů
- e) Coming out na pracovišti
- f) Jak se stát „ally“, tedy spojenectvem LGBTQ+ osob
- g) Citlivá komunikace a inkluzivní jazyk

Doložte strukturu školení (max 1000 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

19. S jakou frekvencí probíhá školení, které je součástí širšího tématického bloku?

- a) Minimálně jednou ročně
- b) Jednou za dva roky
- c) Jednou za tři roky nebo méně často

20. S jakou frekvencí probíhá samostatné školení?

- a) Minimálně jednou ročně
- b) Jednou za dva roky
- c) Jednou za tři roky nebo méně často

21. Kdo je cílovou skupinou samostatného školení zaměřeného na LGBTQ+ témata?

- a) Školení je povinné pro HR zaměstnanectvo
- b) Školení je povinné pro manažerské pozice
- c) Školení je otevřené všem, přihlásit se může kdokoliv z firmy

22. Kolik lidí bylo proškoleno v rámci samostatného školení v roce 2025?

- d) 20 a méně
- a) 20–50 osob
- b) 50–100 osob
- c) 100 a více

23. Jaké sdělení proběhlo v roce 2025 v rámci interní komunikace pro veškeré zaměstnanectvo? Označte relevantní:

- a) Informace o významných LGBTQ+ dnech (IDAHOT, Spirit day, TDoR apod.)
- b) Informace u příležitosti konání významných LGBTQ+ akcí (konference Pride Business Fóra, Prague Pride, filmový festival Mezipatra aj.)
- c) Informace o aktivitách vnitřní LGBTQ+ zaměstnanecké skupiny
- d) Pozvánka na interní akci k LGBTQ+ tématu (diskuze, přednášky, workshopy)
- e) Informace o získání ocenění v oblasti LGBTQ+
- f) Jiné, uveďte jaké
- g) Žádné

Přiložte příklad interní komunikace z roku 2025. Bez doložení bohužel nebudeme moci otázku obodovat.

5. Vnitřní LGBTQ+ zaměstnanecké skupiny

24. Máte v české pobočce vaší firmy či organizace lokální vnitřní LGBTQ+ zaměstnaneckou skupinu (tzv. Employee Resource Group)?

- a) Ano (pokud ano, vyplňte následující otázky)
- b) Ne

25. Kdy skupina vznikla?

26. Jak velké je aktivní jádro ERG, tedy vedení ERG a další aktivní členstvo (lidé, na které je možné delegovat činnosti ERG)?

- a) 1–3 lidí
- b) 4–6 osob
- c) 7 a více osob

27. Kolik má skupina dalších členů•ek či allies, tedy jaký má skupina reálný dosah (např. skupina na intranetu, mailing list s pozvánkami na akce apod.)?

- a) Méně než 10 členů•ek
- b) 10–49 členů•ek
- c) Více než 50 členů•ek

28. Kolik nových členů•ek vstoupilo do skupiny v roce 2025?

29. Je někdo z nejvyššího vedení firmy executive sponzorem skupiny a aktivním podporovatelem•kou tématu?

- a) Ano
- b) Ne

30. Jaké měla skupina cíle na rok 2025?

31. Jak skupina cíle naplnila? Jak probíhalo měření?

32. Které z následujících podpůrných aktivit skupina realizovala v roce 2025? Označte relevantní:

- a) Poskytuje důvěrnou podporu veškerému zaměstnaneckému v LGBTQ+ oblasti

- b) Poskytuje podporu veškerému zaměstnání při nahlášení homofobní, bifobní či transfobní šikany nebo obtěžování či diskriminačního chování
- c) Skupina je zvána ke změnám interních pravidel, předpisů a postupů
- d) Poskytuje podporu při nastavování přijímacího řízení
- e) Žádné z toho
- f) Jiné, uveďte jaké

33. Které z následujících vzdělávacích aktivit skupina realizovala v roce 2025? Označte relevantní:

- a) Networkingové eventy pro své členstvo
- b) Aktivity zvyšující povědomí o LGBTQ+ tématech mezi zaměstnanci•kyněmi
- c) Spolupráce s LGBTQ+ zaměstnaneckými skupinami z jiných firem či organizací
- d) Spolupráce s jinými vnitřními zaměstnaneckými skupinami uvnitř firmy
- e) Reverzní mentoring pro nejvyšší vedení firmy
- f) Mentoring pro spolupracovníky•ice uvnitř firmy (např. pro HR, marketing apod.)
- g) Fundraising pro LGBTQ+ aktivity
- h) Účast na Prague Pride
- i) Účast na jiných LGBTQ+ akcích
- j) Jiné, uveďte jaké

Prosím stručně popište aktivity (max 1000 znaků).

34. Je aktivní účast na činnosti vnitřní LGBTQ+ zaměstnanecké skupiny zohledňována při výroční evaluaci výkonu zaměstnanců•kynů?

- a) Ano
- b) Ne

35. Jaký měla skupina rozpočet v roce 2025?

36. Co je z rozpočtu skupiny financováno?

6. Role vedení

37. Jakým způsobem se nejvyšší vedení staví k řešení a podpoře inkluze a diversity na pracovišti směrem k LGBTQ+ osobám? Můžete označit více odpovědí:

- a) Samo iniciativně přichází s nápady a řešeními

- b) Podporuje změny vedoucí k větší inkluzi na pracovišti na základě podnětů podřízených
- c) Nejvyšší vedení se v tomto aktivně neangažuje
- d) Nejvyšší vedení větší inkluzi LGBTQ+ osob na pracovišti spíše nepodporuje

38. Zajímá se nejvyšší vedení o spokojenost LGBTQ+ zaměstnaneckého a o to, co je trápí nebo by se dalo zlepšit?

- a) Ano, aktivně
- b) Ano, když za ním někdo přijde, osobu vyslechne
- c) Ne
- d) Nevím

39. Jakým způsobem podporujete členstvo nejvyššího vedení v porozumění problémů LGBTQ+ osob? Označte relevantní:

- a) Reverzní mentoring
- b) Účast na LGBTQ+ konferencích či akcích
- c) Účast na aktivitě vnitřní zaměstnanecké skupiny
- d) Jiné, uveďte jaké
- e) Nijak

Popište konkrétní aktivity (max 1000 znaků)

40. Do kterých aktivit bylo v roce 2025 nejvyšší vedení zapojeno? Označte relevantní:

- a) Komunikace o odmítnutí jakékoliv diskriminace, šikany či obtěžování na pracovišti včetně důvodu sexuální orientace a genderové identity
- b) Pravidelné setkání s vnitřní LGBTQ+ zaměstnaneckou skupinou
- c) Účast či projev na interní LGBTQ+ akci
- d) Účast či projev na externí LGBTQ+ akci
- e) Aktivní podpora změny klimatu pro LGBTQ+ osoby v české společnosti
- f) Propagace tématu mezi kolegy•němi z nejvyššího vedení jiných firem
- g) Účast na tvoření LGBTQ+ ročního plánu či strategie
- h) Jiné, uveďte jaké
- i) Do žádných aktivit

Popište konkrétní aktivity (max 1000 znaků). Přiložte dokumentaci, např. fotky, printscreen z intranetu apod. Bez doložení bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

7. Sledování dopadu a další aktivity

41. Jaké byly vaše tři hlavní cíle organizace v oblasti LGBTQ+ inkluze v roce 2025?
(Předmětem otázky jsou celofiremní cíle v této oblasti – na rozdíl od otázky č. 30, která se ptá na cíle vnitřní zaměstnanecké skupiny.)

Popište (max. 1000 znaků).

42. Popište, jak se cíle podařilo naplnit.

43. Jakým způsobem sledujete dopad vašich aktivit a politik podporujících LGBTQ+ diverzitu?

- a) Anonymní průzkum zjišťující postoje zaměstnanecké skupiny vůči LGBTQ+ osobám
- b) Zaměstnanecké fokusní skupiny zaměřené na téma diverzity, včetně LGBTQ+
- c) Průzkum angažovanosti zaměstnanců/kyň v oblasti diverzity
- d) Externí proces vyhodnocující přístup k LGBTQ+ inkluzi (např. pravidelná účast v LGBTQ+ Workplace Equality Awards)
- e) Nic z uvedeného
- f) Jiné, uveďte jaké

Popište (max 1000 znaků). V případě odpovědí a), b), c) přiložte dokumentaci, např. dotazníky, výsledky výzkumu apod. Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

44. Které z dalších aktivit, mimo činnosti vnitřní zaměstnanecké skupiny, jste interně v ČR realizovali v roce 2025 s cílem zajistit lepší inkluzi LGBTQ+ zaměstnanecké skupiny? Označte relevantní:

- a) Zavedení duhových šňůrek pro zaměstnanecké kartičky, placek či odznáček, které může zaměstnanec dobrovolně používat
- b) Diverzita a inkluze jsou součástí advokační činnosti
- c) Pořádání externích akcí o LGBTQ+ tématu v prostorách firmy či organizace
- d) Účast zaměstnanecké skupiny v průvodu Prague Pride
- e) Externí komunikace podpory LGBTQ+ osob
- f) Členství v iniciativách podporujících LGBTQ+ rovnost na pracovišti nebo diverzitu a inkluzi
- g) Jiné, uveďte jaké

Popište (max. 1000 znaků).

45. Jaké jsou vaše hlavní cíle v oblasti LGBTQ+ inkluze pro rok 2026 a jak jich chcete dosáhnout?

Popište (max. 1000 znaků).

K vaší přihlášce můžete pro hodnotící komisi přidat také přílohy (např. vlastní prezentaci, fotografie, směrnice, odkaz na video), které přiblíží aktivity vaší společnosti za uplynulý rok. Kapacita příloh jsou 3 MB, větší přílohy prosím zasílejte přes úložiště.