

# Ocenění LGBT+ Friendly Employer 2023

## Dotazník pro ocenění LGBT+ Friendly Employer 2023

Pro dosažení bronzu je nutné získat 5 bodů v **každé** kategorii

Dotazník je rozdělen do sedmi částí:

1. Základní údaje
2. Předpisy a benefity
3. Péče o transgender zaměstnance\*kyně
4. Nábor a práce se zaměstnanci\*kyněmi
5. Vnitřní zaměstnanecké skupiny
6. Role vedení
7. Další aktivity a sledování dopadu

## 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 (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

Uveďte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 znaků). Bez uvedeného nebude otázka bodována.

### 2. Máte jasně stanovený postup, jak může zaměstnanec\*kyně nahlásit diskriminaci, šikanu či obtěžování na základě sexuální orientace / genderové identity?

- a) Ano
- b) Ne

Uvedte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 znaků). Bez uvedeného nebude otázka bodována.

**3. Máte ošetřeny situace, kdy se nejedná přímo o diskriminaci nebo otevřené homo/bi/transfobní obtěžování, ale spíše o projevy hetero/cisnormativity, které nemusí být LGBT+ zaměstnancům\*kyním příjemné (např. zdánlivě nevinné vtipy o LGBT+ lidech, bagatelizace nevhodného chování osob vůči nim, zpochybňování neheterosexuální orientace nebo genderové identity atd.)?**

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, rozepište jak. Bez uvedeného nebude otázka bodována.

**4. Poskytujete následující zaměstnanecké benefity všem zaměstnaným, včetně LGBT+ registrovaným partnerům\*kám? (označte relevantní)**

1. Pracovní volno v případě registrace ve stejné délce, jako je zákonné volno na svatbu
2. Pracovní volno při úmrtí partnera\*ky nebo člena\*ky rodiny
3. 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
4. Pracovní volno při doprovodu partnera\*ky nebo dítěte partnera\*ky do zdravotnického zařízení
5. Pracovní volno za účelem ošetřování partnera\*ky
6. Žádný z výše uvedených

Uvedte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 znaků). Bez uvedeného nebude otázka bodována.

**5. Uvedte, jak byli zaměstnanci\*kyně o těchto benefitech informováni v roce 2022 (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 zaměstnance\*kyně při zavedení benefitu, periodicky zmiňováno v rámci komunikace pro zaměstnance\*kyně, stálá informace na intranetu)
- d) Nic z vybraného
- e) Jiné, uveďte jaké

Přiložte dokument s interní komunikací o benefitech. Bez přílohy nebude otázka bodována.

### 3. Péče o transgender zaměstnance\*kyně

**6. Máte předpisy/pravidla/postupy ošetřující situaci zaměstnance\*kyně procházející tranzicí týkající se následujícího?**

- a) Záruka, že zaměstnanec\*kyně nebude přeřazen\*a bez svého souhlasu na jinou pozici na základě toho, že prochází tranzicí
- b) Záruka, že kariérní postup nebo odměny nebudou ovlivněny tím, že zaměstnanec\*kyně prochází tranzicí
- c) Nic z výše uvedeného

Uveďte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantních pasáží. V případě, že příslušné pasáže nebudou uvedeny, nebudeme moci za danou odpověď započítat žádné body (max. 500 znaků).

**7. Jakým způsobem přistupujete k používání sociálního zařízení transgender zaměstnanci\*kyněmi?**

- a) Na pracovištích máme genderově neutrální toalety
- b) Nemáme genderově neutrální toalety, ale transgender nebo genderově rozmanití zaměstnanci\*kyně mohou používat toalety dle své genderové identity, ne nutně podle přiřazeného (biologického) pohlaví
- c) Na pracovištích nemáme genderově neutrální toalety, transgender zaměstnanci\*kyně mohou používat toalety dle své genderové identity až po dokončení úřední tranzice

**8. Sebeidentifikace – označte prosím všechno, co pro Vás platí:**

- a) Podporujeme oslovování trans či genderově rozmanitých zaměstnanců\*kyň jejich preferovaným jménem a zájmeny, i když ještě nemusí mít dokončenu úřední tranzici, tj. nemá změnu jména a rodného čísla uvedenu v dokladech
- b) Máme zpracovány návody týkající se procesu, kterým zaměstnanec\*kyně změní své údaje (např. jméno a rodné číslo) v zaměstnaneckých systémech
- c) Zaměstnanec\*kyně si může na vizitku uvést preferované jméno, i bez úřední tranzice
- d) Zaměstnanec\*kyně může nosit oblečení dle své preferované genderové identity či genderového projevu, ne nutně podle přiřazeného (biologického) pohlaví
- e) Nic z výše uvedeného

**9. Vzdělávání v tématu genderové identity – označte prosím všechno, co pro Vás platí:**

- a) Téma genderové identity je nedílnou součástí vzdělávání pro naše zaměstnance\*kyně
- b) Poskytujeme poradenství pro zaměstnance\*kyně HR oddělení o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům\*kyňím či kandidátům\*kám do zaměstnání

- c) Poskytujeme poradenství pro zaměstnance\*kyně HR oddělení o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům\*kyním procházejícím tranzicí
- d) Poskytujeme poradenství pro manažery\*ky o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům\*kyním
- e) Poskytujeme poradenství pro zaměstnance\*kyně o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým kolegům\*yním
- f) Součástí našich předpisů, vzdělávacích a jiných materiálů, je aktuální a genderově senzitivní jazyk, když se daný text týká tématu genderové identity
- g) Nic z výše uvedeného

Uvedte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantních pasáží z oblasti vzdělávání o genderové identitě nebo týkající se tématu genderové identity. V případě, že příslušné pasáže nebudou uvedeny, nebudeme moct za danou odpověď započítat žádné body (max. 500 znaků).

**10. Poskytujete zaměstnancům\*kyním procházejícím tranzicí něco z následujícího? (označte relevantní)**

- a) Zvýšená možnost práce z domova v období tranzice oproti tomu, jak je to běžné, případně máte 100 procent home office rule
- b) Hrazená psychologická podpora, která je trans respektující
- c) Možnost obecné psychologické podpory
- d) Příplatek na kosmetické zákroky (např. laser)
- e) Příplatek na hormony
- f) Dny indispozičního volna navíc
- g) Nic z toho
- h) Jiné, jaké

Uvedte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 znaků). Bez uvedeného nebude otázka bodována.

## 4. Nábory a práce se zaměstnanci\*kyněmi:

**11. Jakým způsobem oslovujete při nábory talenty včetně těch LGBT+? (označte relevantní)**

- a) Promo vyhlášených pozic na LGBT+ portálech, sociálních sítích nebo LGBT+ akcích
- b) Zahrnutí pasáže o diverzitě a podpoře LGBT+ zaměstnanců\*kyň do textu náborových inzerátů
- c) Informování potenciálních zaměstnanců\*kyň při pohovorech o vnitřních zaměstnaneckých skupinách včetně té LGBT+
- d) Nic z toho
- e) Jiné, jaké

Uvedte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte jeho znění (max. 500 znaků). Uvedte název portálu, kde pozice inzerujete. Bez uvedeného nebude otázka bodována.

**12. Jaké informace poskytujete novým zaměstnancům\*kyním 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 LGBT+ osoby
- b) Informaci o vnitřních zaměstnaneckých skupinách, včetně LGBT+ skupiny
- c) Informaci o inkluzivních předpisech týkajících se LGBT+ osob
- d) Nic z toho
- e) Jiné

Uveďte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte jeho znění (max 500 znaků). Bez uvedeného nebude otázka bodována.

**13. Umožňujete vašim zaměstnancům\*kyním sebeidentifikovat se jako LGBT+ osoba v rámci vnitřních systémů?**

- a) Ano (např. podpis, změna rodného čísla, oslovení...)
- b) Ne

Pokud ano, popište jak proces sebeidentifikace probíhá (max 500 znaků). Bez popisu nebude otázka bodována.

**14. Poskytujete všem zaměstnancům\*kyním školení v diverzitě a rovnosti se zvláštním zřetelem na témata LGBT+?**

- a) ano (pokud ano, zodpovězte následující otázky a přiložte materiály ke školení, jinak nebude otázka bodována)
- b) ne

**15. Jedná se o:**

- a) Samostatné školení
- b) Školení je součástí širšího tematického bloku

Přiložte strukturu obsahu školení

**16. 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 LGBT+ osoby
- d) Základní informace o LGBT+ osobách včetně slovníčku pojmů

- e) Coming out na pracovišti
- f) Jak se stát "ally"/spojencem LGBT+ osob

**17. Kolik procent zaměstnanců\*kyň se školení účastnilo? Max 2 body**

- a) Nad 90 procent 2 body
- b) Nad 70 procent 1 bod
- c) Nad 50 procent pul bodu
- d) Méně

**18. Školení si:**

- a) Zajišťujeme vlastními silami
- b) Zajišťujeme přes externího poskytovatele
- c) Zajišťujeme kombinací dvou výše uvedených možností
- d) Jinak, jak:

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

**19. S jakou frekvencí školení probíhá?**

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

**20. Jaké sdělení proběhlo v roce 2022 v rámci interní komunikace pro všechny zaměstnance\*kyně? (označte relevantní)**

- a) Informace o změně vnitřních předpisů poskytující LGBT+ osobám stejné zaměstnanecké benefity jako ostatním
- b) Informace o významných LGBT+ dnech (IDAHOT, Spirit day, TDoR apod.)
- c) Informace u příležitosti konání významných LGBT+ komunitních akcí (Výroční konference Pride Business Fora, Prague Pride, filmový festivalu Mezipatra aj.)
- d) Informace o aktivitách LGBT+ vnitřní zaměstnanecké skupiny
- e) Pozvánka na interní akci k LGBT+ tématu (diskuze, přednášky, workshopy)
- f) Informace o získání ocenění v oblasti LGBT+
- g) Jiné, jaké
- h) Žádné

Přiložte příklad interní komunikace z roku 2022 (max. 500 znaků).

## **5. LGBT+ Vnitřní zaměstnanecké skupiny**

**21. Máte v České pobočce vaší firmy/organizace lokální LGBT+ vnitřní zaměstnaneckou skupinu (Employee Resource Group)?**

- NE       ANO  pokud ano, vyplňte následující otázky

**22. Kdy skupina vznikla?**

**23. Kolik má členů\*ek?**

**24. Kolik nových členů\*ek vstoupilo do skupiny v roce 2022?**

**25. Je někdo z nejvyššího vedení firmy executive sponzorem skupiny a aktivním podporovatelem\*kou tématu?**

- a) ano
- b) ne

**26. Jaké měla skupina cíle na rok 2022?**

**27. Které z následujících podpůrných aktivit skupina realizovala v roce 2022? (označte relevantní)**

- a) Poskytuje důvěrnou podporu všem zaměstnancům\*kyním v LGBT+ oblasti
- b) Poskytuje podporu všem zaměstnancům\*kyním při nahlášení homofobní / bifobní / transfobní šikany nebo obtěžování či diskriminačního chování
- c) Poskytuje podporu při změně interních pravidel, předpisů a postupů
- d) Poskytuje podporu při nastavování přijímacího řízení
- e) Žádné z toho
- f) Jiné, jaké

**28. Které z následujících aktivit skupina realizovala v roce 2022? (označte relevantní)**

- a) Networkingové eventy pro své členy\*ky
- b) Aktivity zvyšující povědomí o LGBT+ tématech mezi zaměstnanci\*kyněmi
- c) Spolupráce s LGBT+ zaměstnaneckými skupinami z jiných firem/organizací
- d) Spolupráce s jinými vnitřními zaměstnaneckými skupinami
- e) Reverzní mentoring pro nejvyšší vedení firmy
- f) Mentoring pro spolupracovníky\*ice např. při coming outu
- g) Fundraising pro LGBT+ komunitní aktivity
- h) Účast na Prague Pride
- i) Účast na jiných komunitních aktivitách
- j) Jiné, jaké

Prosím stručně popište aktivity (500 znaků).

**29. Je aktivní účast na činnosti LGBT+ vnitřní zaměstnanecké skupiny zohledňována při výroční evaluaci výkonu zaměstnance\*kyně?**

- a) ANO
- b) NE

**30. Jaký měla skupina budget v roce 2022?**

**31. Má skupina program nebo iniciativu na zapojení spojenců (ne LGBT+ osob) do oblasti LGBT+ rovnosti na pracovišti?**

- a) ANO
- b) NE

Prosím popište (max 500 znaků)

## 6. Role vedení:

**32. Jakým způsobem se nejvyšší vedení staví k řešení a podpoře inkluze a diverzity na pracovišti směrem k LGBT+ osobám? (je možno 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 LGBT+ osob na pracovišti spíše nepodporuje

**33. Zajímá se nejvyšší vedení o spokojenost LGBT+ zaměstnanců\*kyň a o to, co je trápí nebo by se dalo zlepšit?**

- a) Ano, aktivně
- b) Ano, když za ním někdo přijde, tak ho\*ji vyslechne
- c) Ne
- d) Nevím

**34. Jakým způsobem podporujete členy\*ky nejvyššího vedení v porozumění problémů LGBT+ osob? (označte relevantní)**

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

Popište max 250 znaků

**35. Do kterých aktivit bylo v roce 2022 nejvyšší vedení zapojeno? (označte relevantní)**

- a) Komunikace o odmítnutí jakékoliv diskriminace / šikany / obtěžování na pracovišti včetně důvodu sexuální orientace a genderové identity
- b) Pravidelné setkání s LGBT+ vnitřní zaměstnaneckou skupinou
- c) Účast / projev na interní LGBT+ akci
- d) Účast / projev na externí LGBT+ akci
- e) Aktivní podpora změny klimatu pro LGBT+ osoby v české společnosti
- f) Propagace tématu mezi kolegy\*němi z nejvyššího vedení jiných firem



- g) Účast na tvoření LGBT+ ročního plánu / strategie
- h) Jiné, jaké
- i) Do žádných aktivit

Popište konkrétní aktivity (max 250 znaků)

## 7. Sledování dopadu a další aktivity

### 36. Jaké byly vaše tři hlavní cíle v oblasti LGBT+ inkluze v roce 2022?

Popište (max. 500 znaků)

### 37. Podařilo se cílů dosáhnout?

- a) Ano
- b) Částečně
- c) Ne

Popište proč pouze částečně / proč ne (max. 500 znaků)

### 38. Jakým způsobem sledujete dopad Vašich aktivit a politik podporujících LGBT+ diverzitu?

- a) Anonymní průzkum zjišťující postoje zaměstnanců\*kyň vůči LGBT+ osobám
- b) Zaměstnanecké fokusní skupiny zaměřené na téma diverzity, včetně LGBT+
- c) Employee engagement studie se zavedením tématu diverzity
- d) Externí proces vyhodnocující přístup k LGBT+ inkluzi (např. pravidelná účast v LGBT+ Workplace Equality Awards)
- e) Nic z uvedeného
- f) Jiné, jaké

Popište (max 250 znaků)

### 39. Jaké další aktivity a projekty máte?

### 40. Které z dalších aktivit, mimo činnost vnitřní zaměstnanecké skupiny, jste interně v ČR realizovali v roce 2022 s cílem zajistit lepší inkluzi LGBT+ zaměstnanců\*kyň? (označte relevantní)

- a) Zavedení duhových šňůrek pro zaměstnanecké kartičky, nebo placek/odznáčeků, jež mohou zaměstnanci\*kyně dobrovolně používat
- b) Zavedení genderově neutrálních toalet na pracovišti
- c) Pořádání externích akcí o LGBT+ tématu v prostorách organizace/firmy
- d) Účast zaměstnanců\*kyň v průvodu Prague Pride
- e) Externí komunikace podpory LGBT+ osob
- f) Členství v iniciativách podporujících LGBT+ rovnost na pracovišti nebo diverzitu a inkluzi
- g) Jiné, jaké

Popište (max 500 znaků)

**41. Jaké jsou vaše hlavní cíle v oblasti LGBT+ inkluze na rok 2023 a jak jich chcete dosáhnout?**

Popište (max 500 znaků)