**Ocenění LGBT+ Friendly Employer 2024**

**Dotazník pro ocenění LGBT+ Friendly Employer 2024**

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

Dotazník je rozdělen do sedmi částí:

1. Základní údaje

2. Předpisy a zaměstnanecké benefity

3. Péče o transgender zaměstnance\*kyně

4. Nábor a práce se zaměstnanci\*kyněmi

5. LGBT+ vnitřní 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 (označte relevantní):**
2. Explicitní zákaz diskriminace na základě sexuální orientace
3. Explicitní zákaz diskriminace na základě genderové identity
4. Explicitní zákaz homofobní/bifobní šikany nebo obtěžování
5. Explicitní zákaz transfobní šikany nebo obtěžování
6. 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?**

1. Ano
2. Ne

Uveďte 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.)?**

1. Ano
2. 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

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

**5. Uveďte, jak byli zaměstnanci\*kyně o těchto benefitech informováni v roce 2023** (označte relevantní):

1. 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)
2. Aktivní komunikace pro zaměstnané (během pravidelných zaměstnaneckých školení)
3. 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)
4. Nic z vybraného
5. 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?**

1. Záruka, že zaměstnanec\*kyně nebude přeřazen\*a bez svého souhlasu na jinou pozici na základě toho, že prochází tranzicí
2. Záruka, že kariérní postup nebo odměny nebudou ovlivněny tím, že zaměstnanec\*kyně prochází tranzicí
3. Nic z výše uvedeného

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

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

1. Na pracovištích máme genderově neutrální toalety
2. Nemáme genderově neutrální toalety, ale transgender nebo genderově rozmanití zaměstnanci\*kyně mohou používat toalety dle své genderové identity, ne nutně podle připsaného (biologického) pohlaví
3. 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:**

1. 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
2. Máme zpracovány návody týkající se procesu, kterým zaměstnanec\*kyně změní své údaje (např. jméno a rodné číslo) v zaměstnaneckých systémech
3. Zaměstnanec\*kyně si může na vizitku uvést preferované jméno, i bez úřední tranzice
4. Zaměstnanec\*kyně může nosit oblečení dle své preferované genderové identity či genderového projevu, ne nutně podle připsaného (biologického) pohlaví
5. Nic z výše uvedeného

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

1. Téma genderové identity je nedílnou součástí vzdělávání pro naše zaměstnance\*kyně
2. Poskytujeme poradenství pro zaměstnance\*kyně HR oddělení o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům\*kyním či kandidátům\*kám do zaměstnání
3. Poskytujeme poradenství pro zaměstnance\*kyně HR oddělení o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům\*kyním procházejícím tranzicí
4. Poskytujeme poradenství pro manažery\*ky o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům\*kyním
5. Poskytujeme poradenství pro zaměstnance\*kyně o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým kolegům\*yním
6. Součástí našich předpisů, vzdělávacích a jiných materiálů, je aktuální a genderově senzitivní jazyk, když se daný text týká tématu genderové identity
7. Nic z výše uvedeného

Uveďte název dokumentu, ve kterém se tyto objevují, a přiložte znění relevantních pasáží z oblasti vzdělávání o genderové identitě nebo týkající se tématu genderové identity (max. 500 znaků). Bez přílohy nebude otázka bodována.

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

1. Zvýšená možnost práce z domova v období tranzice oproti tomu, jak je to běžné, případně máte 100 procent home office rule
2. Hrazená psychologická podpora, která je trans respektující
3. Možnost obecné psychologické podpory
4. Příplatek na kosmetické zákroky (např. laser)
5. Příplatek na hormony
6. Dny indispozičního volna navíc
7. Nic z toho
8. Jiné, jaké

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

# **4. Nábor a práce se zaměstnanci\*kyněmi**

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

1. Promo vyhlášených pozic na LGBT+ portálech, sociálních sítích nebo LGBT+ akcích
2. Zahrnutí pasáže o diverzitě a podpoře LGBT+ zaměstnanců\*kyň do textu náborových inzerátů
3. Informování potenciálních zaměstnanců\*kyň při pohovorech o vnitřních zaměstnaneckých skupinách včetně té LGBT+
4. Nic z toho
5. Jiné, jaké

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

**12. Jaké informace poskytujete novým zaměstnancům\*kyním při nástupu do zaměstnání? (označte relevantní)**

1. 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
2. Informaci o vnitřních zaměstnaneckých skupinách, včetně LGBT+ skupiny
3. Informaci o inkluzivních předpisech týkajících se LGBT+ osob
4. Nic z toho
5. 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?**

1. Ano (např. podpis, změna rodného čísla, oslovení…)
2. 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+?**

1. ano (pokud ano, zodpovězte následující otázky a přiložte materiály ke školení, jinak nebude otázka bodována)
2. ne

**15. Jedná se o (označte relevantní):**

1. Samostatné školení
2. Školení je součástí širšího tématického bloku

Přiložte strukturu obsahu školení

**16. V případě, že školení je součástí širšího tematického bloku, které oblasti pokrývá? (označte relevantní)**

1. Zaměstnanecké předpisy a legislativa, postupy při zjištění homofobní/transfobní šikany či obtěžování nebo diskriminačního jednání
2. Práce s předsudky a stereotypy, explicitně zmiňující také ty spojené s genderovou identitou a sexuální orientací
3. Výhody a přínosy inkluzivního přístupu, explicitně zmiňující LGBT+ osoby
4. Základní informace o LGBT+ osobách včetně slovníčku pojmů
5. Coming out na pracovišti
6. Jak se stát “ally”/spojencem\*kyní LGBT+ osob

**17. Kolik procent zaměstnanců\*kyň se školení v roce 2023 zúčastnilo? (pokud vaše společnost poskytuje oba typy školení, označte procento kumulativně)**

1. Nad 90 procent
2. Nad 70 procent
3. Nad 50 procent
4. Méně

**18. Školení si:**

* 1. Zajišťujeme vlastními silami
	2. Zajišťujeme přes externího poskytovatele
	3. Zajišťujeme kombinací dvou výše uvedených možností
	4. Jinak, jak:

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

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

* 1. Minimálně jednou ročně
	2. Jednou za dva roky
	3. Jednou za tři roky nebo méně často

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

* 1. Minimálně jednou ročně
	2. Jednou za dva roky
	3. Jednou za tři roky nebo méně často

**21. Jaké sdělení proběhlo v roce 2023 v rámci interní komunikace pro všechny zaměstnance\*kyně?** (označte relevantní)

1. Informace o změně vnitřních předpisů poskytující LGBT+ osobám stejné zaměstnanecké benefity jako ostatním
2. Informace o významných LGBT+ dnech (IDAHOT, Spirit day, TDoR apod.)
3. Informace u příležitosti konání významných LGBT+ komunitních akcí (Výroční konference Pride Business Fora, Prague Pride, filmový festival Mezipatra aj.)
4. Informace o aktivitách LGBT+ vnitřní zaměstnanecké skupiny
5. Pozvánka na interní akci k LGBT+ tématu (diskuze, přednášky, worskhopy)
6. Informace o získání ocenění v oblasti LGBT+
7. Jiné, jaké
8. Žádné

Přiložte příklad interní komunikace z roku 2023 (max. 500 znaků).

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

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

1. Ano (Pokud ano, vyplňte následující otázky)
2. Ne

**23. Kdy skupina vznikla?**

**24. Kolik má členů\*ek?**

**25. Kolik nových členů\*ek vstoupilo do skupiny v roce 2023?**

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

1. Ano
2. Ne

**27. Jaké měla skupina cíle na rok 2023?**

**28. Které z následujících podpůrných aktivit skupina realizovala v roce 2023? (označte relevantní)**

1. Poskytuje důvěrnou podporu všem zaměstnancům\*kyním v LGBT+ oblasti
2. Poskytuje podporu všem zaměstnancům\*kyním při nahlášení homofobní / bifobní / transfobní šikany nebo obtěžování či diskriminačního chování
3. Poskytuje podporu při změně interních pravidel, předpisů a postupů
4. Poskytuje podporu při nastavování přijímacího řízení
5. Žádné z toho
6. Jiné, jaké

**29. Které z následujících aktivit skupina realizovala v roce 2023? (označte relevantní)**

1. Networkingové eventy pro své členy\*ky
2. Aktivity zvyšující povědomí o LGBT+ tématech mezi zaměstnanci\*kyněmi
3. Spolupráce s LGBT+ zaměstnaneckými skupinami z jiných firem/organizací
4. Spolupráce s jinými vnitřními zaměstnaneckými skupinami
5. Reverzní mentoring pro nejvyšší vedení firmy
6. Mentoring pro spolupracovníky\*ice např. při coming outu
7. Fundraising pro LGBT+ komunitní aktivity
8. Účast na Prague Pride
9. Účast na jiných komunitních aktivitách
10. Jiné, jaké

Prosím stručně popište aktivity (500 znaků).

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

1. Ano
2. Ne

**31. Jaký měla skupina budget v roce 2023?**

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

1. Ano
2. Ne

Prosím popište (max 500 znaků)

# **6. Role vedení**

**33. Jakým způsobem se nejvyšší vedení staví k řešení a podpoře inkluze a diverzity na pracovišti směrem k LGBT+ osobám? (je možno označit více odpovědí)**

1. Samo iniciativně přichází s nápady a řešeními
2. Podporuje změny vedoucí k větší inkluzi na pracovišti na základě podnětů podřízených
3. Nejvyšší vedení se v tomto aktivně neangažuje
4. Nejvyšší vedení větší inkluzi LGBT+ osob na pracovišti spíše nepodporuje

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

1. Ano, aktivně
2. Ano, když za ním někdo přijde, tak ho\*ji vyslechne
3. Ne
4. Nevím

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

1. Reverzní mentoring
2. Účast na LGBT+ konferencích či akcích
3. Účast na aktivitě vnitřní zaměstnanecké skupiny
4. Jiné, jaké
5. Nijak

Popište max 250 znaků

**36. Do kterých aktivit bylo v roce 2023 nejvyšší vedení zapojeno? (označte relevantní)**

1. Komunikace o odmítnutí jakékoliv diskriminace / šikany / obtěžování na pracovišti včetně důvodu sexuální orientace a genderové identity
2. Pravidelné setkání s LGBT+ vnitřní zaměstnaneckou skupinou
3. Účast / projev na interní LGBT+ akci
4. Účast / projev na externí LGBT+ akci
5. Aktivní podpora změny klimatu pro LGBT+ osoby v české společnosti
6. Propagace tématu mezi kolegy\*němi z nejvyššího vedení jiných firem
7. Účast na tvoření LGBT+ ročního plánu / strategie
8. Jiné, jaké
9. Do žádných aktivit

Popište konkrétní aktivity (max 250 znaků)

# **7. Sledování dopadu a další aktivity**

**37. Jaké byly vaše tři hlavní cíle v oblasti LGBT+ inkluze v roce 2023?**

Popište (max. 500 znaků)

**38. Podařilo se cílů dosáhnout?**

1. Ano
2. Částečně
3. Ne

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

**39. Jakým způsobem sledujete dopad Vašich aktivit a politik podporujících LGBT+ diverzitu?**

1. Anonymní průzkum zjišťující postoje zaměstnanců\*kyň vůči LGBT+ osobám
2. Zaměstnanecké fokusní skupiny zaměřené na téma diverzity, včetně LGBT+
3. Employee engagement studie se zavedením tématu diverzity
4. Externí proces vyhodnocující přístup k LGBT+ inkluzi (např. pravidelná účast v LGBT+ Workplace Equality Awards)
5. Nic z uvedeného
6. Jiné, jaké

Popište (max 250 znaků)

**40. Jaké další aktivity a projekty máte?**

**41. Které z dalších aktivit, mimo činnosti vnitřní zaměstnanecké skupiny, jste interně v ČR realizovali v roce 2023 s cílem zajistit lepší inkluzi LGBT+ zaměstnanců\*kyň? (označte relevantní)**

1. Zavedení duhových šňůrek pro zaměstnanecké kartičky, nebo placek/odznáčků, jež mohou zaměstnanci\*kyně dobrovolně používat
2. Zavedení genderově neutrálních toalet na pracovišti
3. Diverzita a inkluze jsou součástí advokační činnosti
4. Pořádání externích akcí o LGBT+ tématu v prostorách organizace/firmy
5. Účast zaměstnanců\*kyň v průvodu Prague Pride
6. Externí komunikace podpory LGBT+ osob
7. Členství v iniciativách podporujících LGBT+ rovnost na pracovišti nebo diverzitu a inkluzi
8. Jiné, jaké

Popište (max 500 znaků)

**42. Jaké jsou vaše hlavní cíle v oblasti LGBT+ inkluze na rok 2024 a jak jich chcete dosáhnout?**

Popište (max 500 znaků)