

Ocenění LGBTQ+ Friendly Employer 2025

Dotazník pro ocenění LGBTQ+ Friendly Employer 2025

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 transgender 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 a zaměstnankyň

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

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 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?

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

Uveďte 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.

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantní pasáže (max. 500 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. 500 znaků).

5. Poskytujete následující zaměstnanecké benefity všem zaměstnaným, včetně LGBTQ+ registrovaným partnerům a partnerkám? Označte relevantní:

- a) Pracovní volno v případě registrace 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. 500 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

6. Uveďte, jak bylo zaměstnanectvo o těchto benefitech v roce 2024 informováno. 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 transgender zaměstnanectvo

7. Máte předpisy, pravidla či postupy ošetřující situaci zaměstnanectva, které prochází tranzicí? Čeho se týkají?

- a) Záruka, že zaměstnanec•kyně nebude bez svého souhlasu přeřazen•a na jinou pozici na základě toho, že prochází tranzicí (v případě, že je změnu zařazení nutné provést z

důvodů zákoných norem pro výrobní pozice, existuje záruka, že změna je s daným zaměstnancem•kyní konzultována předem)

- 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 vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantních pasáží (max. 500 znaků). Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

8. Jakým způsobem přistupujete k používání sociálního zařízení transgender zaměstnancem?

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

9. Sebeidentifikace – označte prosím všechno, co pro vás platí:

- a) Máme jasně definovaný proces, kterým zaměstnanec•kyně změní své údaje (např. jméno a rodné číslo) v zaměstnaneckých systémech
- b) Zaměstnanec•kyně může veřejně vystupovat pod svým preferovaným jménem i bez úřední tranzice (např. uvést jméno na badgi, v emailu, na vizitce apod.)
- c) Zaměstnanec•kyně může nosit oblečení podle své preferované genderové identity či genderového projevu, ne nutně podle připsaného (biologického) pohlaví
- d) Nic z výše uvedeného

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantních pasáží (max. 500 znaků). Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

10. Zvyšování povědomí v tématu genderové identity – označte prosím všechno, co pro vás platí:

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

- c) Poskytujeme poradenství pro zaměstnanectvo HR oddělení o tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům•kyním procházejícím tranzicí
- d) Poskytujeme poradenství pro manažerstvo tom, jak přistupovat k trans či genderově rozmanitým zaměstnancům•kyním
- e) Poskytujeme poradenství pro zaměstnanectvo 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

Uveďte název dokumentu, ve kterém se vámi vybrané objevuje, a přiložte znění relevantních pasáží (max. 500 znaků). Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

11. Mohou trans zaměstnanci•kyně čerpat následující benefity? Označte relevantní:

- a) Zvýšená možnost práce z domova v období tranzice oproti tomu, jak je to běžné, případně máte 100 % home office rule
- b) Hrazená psychologická podpora, která respektuje trans osoby
- 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, uveďte jaké

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

4. Nábor a práce se zaměstnanectvem

12. 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+ zaměstnanectva do textu náborových inzerátů
- c) Informování potenciálního zaměstnanectva 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 náborou stránku (max. 500 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

13. Jaké informace poskytujete novému zaměstnaneckému 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. 500 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

14. Poskytujete zaměstnaneckému 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

15. Kolik procent zaměstnanců•kyň se školení v roce 2024 zúčastnilo? Pokud vaše společnost poskytuje oba typy školení, označte procento kumulativně:

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

16. 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?

17. 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 500 znaků). Bez uvedeného bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

18. S jakou frekvencí probíhá školení, které je součástí širšího tematického bloku?

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

19. S jakou frekvencí probíhá samostatné školení?

- d) Minimálně jednou ročně
- e) Jednou za dva roky
- f) Jednou za tři roky nebo méně často

20. 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

21. Kolik lidí bylo proškoleny v rámci samostatného školení v roce 2024?

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

22. Jaké sdělení proběhlo v roce 2024 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 2024 (max. 500 znaků).

5. Vnitřní LGBTQ+ zaměstnanecké skupiny

23. 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

24. Kdy skupina vznikla?

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

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

26. 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

27. Kolik nových členů•ek vstoupilo do skupiny v roce 2024?

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

- a) Ano
- b) Ne

29. Jaké měla skupina cíle na rok 2024?

30. Jak skupina cíle naplnila? Jak probíhalo měření?

31. Které z následujících podpůrných aktivit skupina realizovala v roce 2024? Označte relevantní:

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

32. Které z následujících vzdělávacích aktivit skupina realizovala v roce 2024? 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 (500 znaků).

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

- a) Ano
- b) Ne

34. Jaký měla skupina rozpočet v roce 2024?

35. Co je z rozpočtu skupiny financováno?

6. Role vedení

36. Jakým způsobem se nejvyšší vedení staví k řešení a podpoře inkluze a diverzity 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

37. Zajímá se nejvyšší vedení o spokojenost LGBTQ+ zaměstnaneckého kolektivu 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

38. Jakým způsobem podporujete členstvo nejvyššího vedení v porozumění problémům 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 500 znaků)

39. Do kterých aktivit bylo v roce 2024 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 500 znaků). Přiložte dokumentaci, např. fotky, printscreen z intranetu apod. Bez doložení bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

7. Sledování dopadu a další aktivity

40. Jaké byly vaše tři hlavní cíle organizace v oblasti LGBTQ+ inkluze v roce 2024? (Předmětem otázky jsou celofiremní cíle v této oblasti – na rozdíl od otázky č. 29, která se ptá na cíle vnitřní zaměstnanecké skupiny.)

Popište (max. 500 znaků).

41. Popište, jak se cíle podařilo naplnit.

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

- a) Anonymní průzkum zjišťující postoje zaměstnanectva vůči LGBTQ+ osobám
- b) Zaměstnanecké fokusní skupiny zaměřené na téma diverzity, včetně LGBTQ+
- c) Employee engagement studie se zavedením tématu 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 500 znaků). V případě odpovědí a), b), c) přiložte dokumentaci, např. dotazníky, výsledky výzkumu apod. Bez přílohy bohužel nebudeme moct otázku obodovat.

43. Které z dalších aktivit, mimo činnosti vnitřní zaměstnanecké skupiny, jste interně v ČR realizovali v roce 2024 s cílem zajistit lepší inkluzi LGBTQ+ zaměstnanectva? Označte relevantní:

- a) Zavedení duhových šňůrek pro zaměstnanecké kartičky, placek či odznáčků, které může zaměstnanectvo dobrovolně používat
- b) Diverzita a inkluze jsou součástí advokační činnosti
- c) Pořádání externích akcí o LGBTQ+ tématu v prostorách firmy či organizace
- d) Účast zaměstnanectva 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. 500 znaků).

44. Jaké jsou vaše hlavní cíle v oblasti LGBTQ+ inkluze pro rok 2025 a jak jich chcete dosáhnout?

Popište (max. 500 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.