



DOTAZNÍK INDEXU DIVERZITY





NÁVOD NA VYPLNENIE DOTAZNÍKA

- Index diverzity je inovatívny nástroj na meranie úrovne diverzity na pracovisku v slovenských podmienkach. Je vhodný pre všetkých zamestnávateľov súkromného a verejného sektora bez ohľadu na počet zamestnancov a zamestnankýň, sídlo, vlastnícku štruktúru, sektor a predmet podnikania, obrat tržieb firmy či ročný rozpočet organizácie.
- Jednotlivé časti Indexu diverzity sa venujú rôznym aspektom diverzity na pracovisku a zohľadňujú zamestnávanie rôznych zraniteľných skupín.
- Index diverzity obsahuje 34 otázok, na ktoré odpovedáte výberom jednej z ponúkaných možností.
- Vyplnenie dotazníka trvá približne 30 minút. V prípade, ak vykonávate prvé samohodnotenie stavu diverzity a nediskriminácie na pracovisku, vyplnenie dotazníka môže trvať približne 60 minút.
- Pri jednotlivých otázkach nájdete vysvetlivky, ktoré Vám pomôžu na otázky čo najpresnejšie zodpovedať.
- Niektoré otázky vyžadujú ľahký výpočet. Pri takýchto otázkach zaokrúhľujte hodnoty namerané vo vašej firme alebo organizácii na jedno desiatinné miesto.
- Na vyplnenie dotazníka Indexu diverzity budete potrebovať nasledovné:
 - » Základné dokumenty vašej firmy alebo organizácie (napr. stratégie, politiky, pracovný poriadok, interné predpisy zamestnávateľa alebo etický kódex);
 - » Základné informácie o zamestnancoch a zamestnankyniach vašej firmy alebo organizácie (napr. počet zamestnancov a zamestnankýň a ich štruktúra podľa pohlavia, veku a pod.);
 - » Základné informácie o aktivitách v oblasti diverzity, spoločenskej zodpovednosti alebo zodpovedného podnikania vašej firmy alebo organizácie (napr. podpora alebo zapojenie firmy alebo organizácie do verejnoprospešných projektov a pod.);
 - » Kalkulačku.
- Celkový počet bodov, ktoré je možné v Indexe diverzity získať je 100.
- Podľa celkového počtu bodov zaradí Index diverzity Vašu firmu alebo

organizáciu do štyroch kategórií, a to začiatočník v oblasti diverzity, prieskumník v oblasti diverzity, priekopník v oblasti diverzity alebo šampión v oblasti diverzity.

- Ak potrebujete pomôcť alebo poradiť pri vypĺňaní dotazníka Indexu diverzity, neváhajte sa obrátiť na info@snslp.sk.



Všeobecná časť

1. **Má vaša firma alebo organizácia stratégiu alebo inú politiku riadenia diverzity na pracovisku?**
 - Áno, firma alebo organizácia má podrobne rozpracovanú stratégiu alebo inú politiku riadenia diverzity.
 - Firma alebo organizácia má stratégiu alebo inú politiku riadenia diverzity vypracovanú len pre jednu alebo viaceré vybrané zraniteľné skupiny.
 - Podpora a/alebo riadenie diverzity sú obsiahnuté v iných podporných materiáloch firmy alebo organizácie.
 - Nie, firma alebo organizácia sa podporou a/alebo riadením diverzity na pracovisku nezaobera.

2. **Je vaša firma alebo organizácia signatárom Charty diverzity Slovensko?**
 - Áno, firma alebo organizácia je signatárom Charty diverzity Slovensko.
 - Nie, firma alebo organizácia nie je signatárom Charty diverzity Slovensko.

3. **Zriadila vaša firma alebo organizácia konkrétny mechanizmus a postupy pre riešenie podnetov namietajúcich diskrimináciu?**
 - Áno, firma alebo organizácia zaviedla oficiálny mechanizmus pre riešenie podnetov namietajúcich diskrimináciu.
 - Riešenie podnetov namietajúcich diskrimináciu je jedna z kompetencií personálneho oddelenia firmy alebo organizácie.
 - Nie, firma alebo organizácia sa riešením podnetov namietajúcich diskrimináciu nezaobera.

4. **Je vzdelávanie o predchádzaní diskriminácie a podpore diverzity na pracovisku zahrnuté do školení a tréningov poskytovaných v rámci interného vzdelávania vo vašej firme alebo organizácii?**
 - Áno, firma alebo organizácia aktívne pristupuje k vzdelávaniu a projek-

tom v oblasti podpory diverzity a nediskriminácie na pracovisku.

- Diverzita a nediskriminácia na pracovisku je obsiahnutá v iných vzdelávacích programoch, tréningoch a školeniach.
- Nie, firma alebo organizácia sa vzdelávaním alebo projektami v oblasti podpory diverzity a nediskriminácie nezaobrá.

5. Podporujú procesy nábory nových zamestnancov a zamestnankýň vo vašej firme alebo organizácii diverzitu na pracovisku a pôsobia preventívne proti nožnej diskriminácii?

- Áno, firma alebo organizácia má nastavené jasné pravidlá a náborový proces cielene podporuje diverzitu na pracovisku.
- Firma alebo organizácia sa v pracovných inzerátoch hlási k podpore diverzity na pracovisku.
- Firma alebo organizácia dbá pri vyjadrovaní v pracovných inzerátoch na používanie inkluzívneho jazyka.
- Nie, firma alebo organizácia sa pri nastavovaní a uverejňovaní pracovných inzerátov diverzitou nezaobrá.

6. Prezentuje vaša firma alebo organizácia vo svojich externých komunikačných materiáloch, na sociálnych sieťach a webovej stránke rôzne zraniteľné skupiny a používa inkluzívny jazyk?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje diverzitu navonok.
- Firma alebo organizácia dbá pri prezentácii a vo vyjadrovaní na inkluzívny jazyk.
- Nie, firma alebo organizácia sa komunikáciou diverzity navonok nezaobrá.

+ Rodová rovnosť

7. Aké je zastúpenie žien vo vrcholovom manažmente vašej firmy alebo organizácie v porovnaní s rodovými pomermi v celom pracovnom kolektíve?

Výpočet:

$$\frac{\text{počet žien vo vrcholovom manažmente} \times 100}{\text{celkový počet osôb vo vrcholovom manažmente}}$$

- Podiel žien vo vrcholovom manažmente je vyšší ako celkový podiel žien vo firme alebo organizácii.
- Podiel žien vo vrcholovom manažmente je rovnaký ako celkový podiel žien vo firme alebo organizácii.
- Podiel žien vo vrcholovom manažmente je nižší ako celkový podiel žien vo firme alebo organizácii.
- Podiel žien vo vrcholovom manažmente je nižší o viac ako 10 % ako celkový podiel žien vo firme alebo organizácii.

8. Aký veľký je vo všeobecnosti rodový mzdový rozdiel vo vašej firme a organizácii?

Výpočet:

$$\left(\frac{\text{mzda mužov} - \text{mzda žien}}{\text{mzda mužov}} \right) \times 100$$

- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je nižší ako 3 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí od 3 % do 10 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí od 10,1 % do 20 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je vyšší ako 20,1 %.

9. Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii rodový mzdový rozdiel vo vrcholovom manažmente?

Výpočet:

$$\left(\frac{\text{mzda mužov vo vrcholovom manažmente} - \text{mzda žien vo vrcholovom manažmente}}{\text{mzda mužov vo vrcholovom manažmente}} \right) \times 100$$

- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je rovný alebo nižší ako 3 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí od 3,1 % do 10 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí od 10,1 % do 20 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je vyšší ako 20,1 %.

10. Má vaša firma alebo organizácia stratégiu alebo inú politiku pre podporu rodovej rovnosti na pracovisku?

- Áno, firma alebo organizácia má vlastný plán na podporu rodovej rovnosti na pracovisku a vydáva správy o rodovej rovnosti.
- Firma alebo organizácia má vlastný plán na podporu rodovej rovnosti na pracovisku alebo vydáva správu o rodovej rovnosti.
- Podpora rodovej rovnosti na pracovisku je obsiahnutá v iných podporujúcich materiáloch firmy alebo organizácie.
- Nie, firma alebo organizácia sa podporou rodovej rovnosti na pracovisku nezaobrá.

11. Zriadila vaša firma alebo organizácia konkrétny mechanizmus a postupy pre riešenie podnetov namietajúcich sexuálne obťažovanie?

- Áno, firma alebo organizácia zriadila oficiálny mechanizmus pre riešenie podnetov namietajúcich sexuálne obťažovanie.
- Firma alebo organizácia nezriadila oficiálny mechanizmus pre riešenie podnetov namietajúcich sexuálne obťažovanie, ale aktívne podporuje ochranu pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku.
- Riešenie podnetov namietajúcich sexuálne obťažovanie na pracovisku je súčasťou všeobecného mechanizmu na riešenie sťažností a podnetov.
- Nie, firma alebo organizácia sa riešením podnetov namietajúcich sexuálne obťažovanie na pracovisku nezaobrá.

12. Prijala vaša firma alebo organizácia opatrenia podporujúce rodovo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní?

- Áno, firma alebo organizácia má prijatý oficiálny mechanizmus pre rodovo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní.
- Firma alebo organizácia aktívne podporuje rodovo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní.
- Firma alebo organizácia sa sporadicky snaží o rodovo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní, avšak nemá pre rodovo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní politiku alebo iný dokument.
- Nie, firma alebo organizácia sa riešením rodovo vyváženého zastupovania v rozhodovaní nezaobrá.

13. Vykonáva vaša firma alebo organizácia rodový audit na pracovisku?

- Áno, firma alebo organizácia pravidelne vykonáva úplné alebo čiastkové rodové audity a sleduje rodové rozdiely na pracovisku.
- Firma alebo organizácia sleduje rodové rozdiely na pracovisku ako súčasť iných opatrení alebo správ.
- Firma alebo organizácia plánuje zavedenie rodových auditov na pracovisku.
- Nie, firma alebo organizácia sa rodovými auditmi na pracovisku nezaobrá.

14. Používa vaša firma alebo organizácia rodovo neutrálny jazyk a snaží sa prezentovať vyvážené a nestereotypné zobrazenie mužov a žien vo svojich externých komunikačných materiáloch, na sociálnych sieťach a webovej stránke?

- Áno, firma alebo organizácia podporuje rodovú rovnosť navonok a prijala na tieto účely manuál alebo iný dokument.
- Firma alebo organizácia spravidla podporuje rodovú rovnosť, avšak bez konkrétnych usmernení.
- Firma alebo organizácia spravidla dbá na to, aby pri prezentácii navonok predchádzala rodovej diskriminácii.
- Nie, firma alebo organizácia sa uplatňovaním rodovej rovnosti ani rodovo vyváženým jazykom pri prezentácii navonok nezaobrá.

15. Zriadila vaša firma alebo organizácia vlastné zariadenie starostlivosti o deti?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje starostlivosť o deti za-

- mestnancov a zamestnankýň. Má vlastné zariadenie starostlivosti o deti.
- Firma alebo organizácia finančne podporuje starostlivosť o deti zamestnancov a zamestnankýň.
 - Firma alebo organizácia pasívne podporuje starostlivosť o deti zamestnancov alebo zamestnankýň prostredníctvom benefitov nad rámec Zákonníka práce.
 - Nie, firma alebo organizácia sa starostlivosťou o deti zamestnancov a zamestnankýň nezaobrá.

16. Umožňuje vaša firma alebo organizácia, aby zamestnanci a zamestnankyne využívali flexibilné formy práce?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje flexibilné formy práce.
- Firma alebo organizácia má trvalo zavedené najmenej dve flexibilné formy práce.
- Firma alebo organizácia má zavedenú iba jednu flexibilnú formu práce.
- Nie, firma alebo organizácia neumožňuje využívanie flexibilných foriem práce.

17. Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii podiel otcov čerpajúcich materskú a rodičovskú dovolenku na celkovom počte zamestnancov a zamestnankýň na materskej alebo rodičovskej dovolenke?

Výpočet:

$$\frac{\text{počet otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku} \times 100}{\text{celkový počet osôb čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku}}$$

- Podiel otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku je vyšší ako 20 %.
- Podiel otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku je v rozmedzí od 10,1 % do 20 %.
- Podiel otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku je v rozmedzí od 0,1 % do 10 %.
- Vo firme alebo organizácii nie sú žiadni otcovia, ktorí čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku.

18. Vytvorila vaša firma alebo organizácia programy pre udržiavanie kontaktu so zamestnancami a zamestnankyňami počas čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky a po návrate z nej?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne udržiava kontakt so zamestnancami a zamestnankyňami na materskej alebo rodičovskej dovolenke a v prípade záujmu ich zapája do vzdelávacích a podnikových aktivít.
- Firma alebo organizácia sporadicky zapája zamestnancov a zamestnankyne na materskej alebo rodičovskej dovolenke do podnikových aktivít.
- Firma alebo organizácia umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke, aby sa zúčastňovali niektorých podujatí, ale aktívne ich neoslovuje.
- Nie, firma alebo organizácia neudržiava kontakt so zamestnancami a zamestnankyňami na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

→ Inklúzia osôb so zdravotným postihnutím

19. Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii podiel osôb so zdravotným postihnutím, a to vo vzťahu k záväzku k povinnosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím?

Výpočet:

$$\frac{\text{počet osôb so zdravotným postihnutím} \times 100}{\text{počet všetkých zamestnancov a zamestnankýň}}$$

- Podiel osôb so zdravotným postihnutím zamestnávaných firmou alebo organizáciou je rovný alebo vyšší ako 3,2 %.
- Podiel osôb so zdravotným postihnutím zamestnávaných firmou alebo organizáciou je v rozmedzí od 2,1 % do 3,1 %.
- Podiel osôb so zdravotným postihnutím zamestnávaných firmou alebo organizáciou je v rozmedzí od 0 % do 2 %.
- Firma alebo organizácia nezamestnáva osoby so zdravotným postihnutím.

20. Aké je zastúpenie osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom manažmente vašej firmy alebo organizácie v porovnaní s celkovým počtom zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím?

Výpočet:

$$\left(\frac{\text{priemerná mzda vo firme alebo organizácii} - \text{mzda osôb so zdravotným postihnutím}}{\text{priemerná mzda vo firme alebo organizácii}} \right) \times 100$$

- Podiel osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom manažmente firmy alebo organizácie je rovnaký alebo vyšší ako podiel všetkých osôb so zdravotným postihnutím vo firme alebo organizácii.
- Podiel osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom manažmente je rovný alebo nižší o 30 % ako podiel všetkých osôb so zdravotným postihnutím vo firme alebo organizácii.
- Podiel osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom manažmente je vyšší o 30 % ako podiel všetkých osôb so zdravotným postihnutím vo firme alebo organizácii.

- Vo vrcholovom a strednom manažmente nie sú osoby so zdravotným postihnutím.

21. Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii zdravotný mzdový rozdiel?

Výpočet:

$$\left(\frac{\text{priemerná mzda vo firme alebo organizácii} - \text{mzda osôb so zdravotným postihnutím}}{\text{priemerná mzda vo firme alebo organizácii}} \right) \times 100$$

- Zdravotný mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je rovný alebo nižší ako 3 %.
- Zdravotný mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí 3,1 % až 10 %.
- Zdravotný mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí 10,1 % až 20 %.
- Zdravotný mzdový rozdiel je vyšší ako 20,1 %.

22. Prijala vaša firma alebo organizácia primerané úpravy na zabezpečenie prístupnosti a bezbariérovosti pracoviska vrátane fyzického prostredia, infraštruktúry, IT servisov a služieb pre osoby so zdravotným postihnutím?

- Áno, firma alebo organizácia zabezpečila 100 % bezbariérovosť pracoviska a vytvorila pracovné podmienky pre všetky skupiny osôb so zdravotným postihnutím.
- Firma alebo organizácia zabezpečuje bezbariérovosť a prístupnosť pracoviska len pre tie skupiny osôb so zdravotným postihnutím, ktoré zamestnáva.
- Pracovisko firmy alebo organizácie je čiastočne bezbariérové.
- Pracovisko firmy alebo organizácie nemá prvky bezbariérovosti.

23. Má vaša firma alebo organizácia stratégiu pre podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím?

- Áno, firma alebo organizácia má špecifickú stratégiu pre podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a po návrate z práceneschopnosti.
- Firma alebo organizácia má stratégiu pre podporu zamestnávania alebo prijala pravidlá len pre tie skupiny osôb so zdravotným postihnutím, ktoré

zamestnáva.

- Firma alebo organizácia prijala niekoľko opatrení pre podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú obsiahnuté v inom dokumente.
- Nie, firma alebo organizácia nemá stratégiu alebo inú politiku pre podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

24. Sú materiály, intranet a webová stránka vašej firmy alebo organizácie dostupné vo verziách pre osoby so zdravotným postihnutím?

- Áno, materiály, intranet a webová stránka firmy alebo organizácie sú dostupné pre osoby so zrakovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím.
- Niektoré materiály a popisy majú verzie pre osoby so zrakovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím.
- Iba webová stránka firmy alebo organizácie má verzie pre osoby so zrakovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím.
- Nie, firma alebo organizácia sa nevenuje prístupnosti materiálov, intranetu a webovej stránky pre ľudí so zrakovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím.

25. Majú zamestnanci a zamestnankyne vašej firmy alebo organizácie prístup ku školeniam, ktoré sú zamerané na začleňovanie a komunikáciu s osobami s rôznymi špecifickými potrebami?

- Áno, firma alebo organizácia prijala viaceré opatrenia zamerané na začleňovanie a komunikáciu s osobami so zdravotným postihnutím.
- Firma alebo organizácia vzdeláva svojich zamestnancov a zamestnankyne a/alebo podporuje projekty zamerané na podporu osôb so zdravotným postihnutím.
- Firma realizovala výnimočne jeden projekt.
- Nie, firma alebo organizácia neimplementuje žiadne opatrenia zamerané na podporu osôb so zdravotným postihnutím.

✓ Veková diverzita

26. Aký veľký je podiel žien vo veku nad 55 rokov v porovnaní s počtom mužov vo veku nad 55 rokov zamestnaných vo vašej firme alebo organizácii?

- Podiel zamestnaných žien vo veku nad 55 rokov je rovnaký ako podiel zamestnaných mužov v tomto veku.
- Podiel zamestnaných žien vo veku nad 55 rokov je rovný alebo nižší o 10 % ako podiel zamestnaných mužov v tomto veku.
- Podiel zamestnaných žien vo veku nad 55 rokov je v rozmedzí od 10,1 % do 30 % ako podiel zamestnaných mužov v tomto veku.
- Podiel zamestnaných žien vo veku nad 55 rokov je nižší o viac ako 30,1 % ako podiel zamestnaných mužov v tomto veku.

27. Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii vekový mzdový rozdiel?

Výpočet:

$$\left(\frac{\text{priemerná mzda vo firme alebo organizácii-priemerná mzda osôb nad 55 rokov veku}}{\text{priemerná mzda vo firme alebo organizácii}} \right) \times 100$$

- Vekový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je rovný alebo nižší ako 3 %.
- Vekový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí od 3,1 % do 10 %.
- Vekový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je v rozmedzí od 10,1 % do 20 %.
- Vekový mzdový rozdiel vo firme alebo organizácii je vyšší ako 20,1 %.

28. Má vaša firma alebo organizácia stratégiu alebo programy pre podporu zamestnávania osôb starších ako 55 rokov?

- Áno, firma alebo organizácia má stratégiu zameranú na zamestnávanie osôb starších ako 55 rokov a pravidelne realizuje projekty alebo opatrenia v tejto oblasti.
- Firma alebo organizácia má zavedený program a podporuje zamestnávanie osôb starších ako 55 rokov.
- Firma alebo organizácia implementuje opatrenia zamerané na podporu zamestnávania osôb starších ako 55 rokov len výnimočne.

- Nie, firma alebo organizácia nerealizuje žiadne programy pre osoby staršie ako 55 rokov.

29. Má vaša firma alebo organizácia stratégiu alebo programy zamerané na podporu zamestnávania absolventov a absolventiek bez skúseností na trhu práce?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje zamestnávanie absolventov a absolventiek.
- Firma alebo organizácia implementuje opatrenia zamerané na podporu zamestnávania absolventov a absolventiek.
- Firma alebo organizácia zamestnáva absolventov a absolventky, avšak neposkytuje im žiadnu špecifickú podporu.
- Nie, firma alebo organizácia nemá záujem o zamestnávanie absolventov a absolventiek.

Iné formy diverzity

30. Zabezpečuje a poskytuje vaša firma alebo organizácia rodinné benefity aj pre páry rovnakého pohlavia?

- Všetky rodinné benefity firmy alebo organizácie sú dostupné aj pre páry rovnakého pohlavia.
- Niektoré rodinné benefity firmy alebo organizácie sú dostupné pre páry rovnakého pohlavia.
- Páry rovnakého pohlavia môžu požiadať firmu alebo organizáciu o čerpanie rodinných benefitov len výnimočne.
- Firma alebo organizácia neposkytuje rodinné benefity pre páry rovnakého pohlavia.

31. Podporuje vaša firma alebo organizácia zamestnancov a zamestnankyne z LGBTI komunity na pracovisku?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje rovnosť LGBTI ľudí na pracovisku aj navonok.
- Firma alebo organizácia sporadicky podporuje LGBTI projekty alebo podujatia.
- Firma alebo organizácia deklaruje rovnosť LGBTI ľudí formálne, ale aktívne neprijíma žiadne opatrenia.
- Nie, firma alebo organizácia nepodporuje otvorenosť voči LGBTI ľuďom na pracovisku.

32. Podporuje vaša firma alebo organizácia transrodových (trans) zamestnancov a zamestnankyne na pracovisku?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje rovnosť trans ľudí na pracovisku aj navonok a akceptuje ich rodovú identitu.
- Firma alebo organizácia akceptuje vlastnú rodovú identitu do určitej miery, ale trans ľuďom sa nevenuje špecificky v stratégiách, materiáloch či vzdelávaní.
- Firma alebo organizácia deklaruje rovnosť trans ľudí formálne, ale aktívne neprijíma žiadne opatrenia.
- Nie, firma alebo organizácia nepodporuje trans ľudí na pracovisku.

33. Podporuje vaša firma alebo organizácia zamestnávanie osôb z iných ako majoritných etnických alebo náboženských skupín na pracovisku vo svojej stratégii riadenia diverzity alebo v rámci programov pre zamestnávanie ľudí z iných etnických skupín?

- Áno, firma alebo organizácia aktívne a systematicky podporuje rovnosť osôb z iných ako majoritných etnických alebo náboženských skupín na pracovisku.
- Firma alebo organizácia realizuje projekty zamerané na podporu zamestnávania určitej skupiny osôb, napr. zamestnávanie Rómov.
- Firma alebo organizácia má formálne jeden program alebo opatrenie pre ľudí z iných etnických alebo náboženských skupín, ale aktívne neprijíma žiadne ďalšie opatrenia.
- Nie, firma alebo organizácia nijakou formou nepodporuje zamestnávanie osôb z iných etnických alebo náboženských skupín.

34. Zohľadňuje vaša firma alebo organizácia kultúrne a náboženské špecifiká osôb z iných ako majoritných etnických alebo náboženských skupín „mäkkými opatreniami“?

- Áno, firma alebo organizácia zohľadňuje a podporuje špecifiká z iných ako majoritných etnických alebo náboženských skupín vo všetkých oblastiach.
- Firma alebo organizácia akceptuje kultúrne a náboženské špecifiká podľa potrieb alebo požiadaviek zamestnancov a zamestnankýň.
- Firma alebo organizácia zohľadňuje do určitej miery špecifické potreby alebo požiadavky osôb z iných etnických alebo náboženských skupín, ale aktívne neprijíma žiadne ďalšie opatrenia.
- Nie, firma alebo organizácia nijakou formou nepodporuje špecifické potreby alebo požiadavky osôb z iných etnických alebo náboženských skupín.