



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.
- 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 desatinné miesto. Otázky, v ktorých sa Index diverzity dopytuje na hodinový príjem, referujú vždy na hrubý príjem.
- 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.).
- 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 začiatovník v oblasti diverzity, prieskumník v oblasti diverzity, priekopník v oblasti diverzity alebo šampión v oblasti diverzity.
- Index diverzity ako nástroj na meranie diverzity na pracovisku predstavuje samohodnotiaci proces, ktorý má najmä motivovať zamestnávateľov prijímať ďalšie opatrenia k zlepšeniu diverzity na pracovisku. Bodové hodnotenie vašej firmy alebo organizácie a zaradenie do jednej zo štyroch kategórií nie sú zverejňované a komunikované externe.
- Ak potrebujete pomôcť alebo poradiť pri vypĺňaní dotazníka Indexu diverzity, neváhajte sa obrátiť na info@snslp.sk.



DOTAZNÍK

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 nezaobrá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Stratégia alebo iná politiku riadenia diverzity predstavuje dokument prijatý na úrovni firmy alebo organizácie, ktorý obsahuje jej hodnoty a strategické ciele. Firma alebo organizácia môže mať stratégie a politiky aj pre iné príbuzné témy, napr. politiky pre podporu lokálnych komunít, zmiernenie dopadov na klimatickú zmenu, podporu udržateľného rozvoja či ochranu ľudských práv a pod.

Zraniteľné skupiny sú také skupiny obyvateľstva, ktoré sú v porovnaní s bežnou populáciou fyzicky, mentálne, sociálne alebo ekonomicky znevýhodnené. Nemôžu uplatňovať svoje ľudské práva a základné slobody tak ako majoritná časť populácie. Patria sem napr. ženy, deti, osoby so zdravotným postihnutím, príslušníci a príslušníčky etnických skupín či členovia a členky LGBTI komunít.

Za **iné podporné materiály firmy alebo organizácie** môžeme považovať etický kódex, organizačný alebo pracovný poriadok, interné predpisy zamestnávateľa (napr. predpisy upravujúce nábor nových pracovníkov, predpisy upravujúce organizáciu práce na pracovisku).

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Charta diverzity Slovensko je dobrovoľná iniciatíva firiem a organizácií na podporu inklúzie a diverzity na pracoviskách. Bola zriadená v roku 2017 a jej podpisom sa firmy a organizácie zaväzujú rešpektovať diverzitu a inkluzívny prístup na pracovisku.

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 nezaobrá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Mechanizmus pre riešenie podnetov namietajúcich diskrimináciu je transparentný nástroj s nezávislými štruktúrami, prostredníctvom ktorého môže obeť diskriminácie alebo iná osoba (napr. svedok) bezpečne nahlásiť výskyt diskriminácie na pracovisku. Tento mechanizmus zastrešuje všetky procesy súvisiace s riešením sťažnosti – od prijatia, cez skríning, až po vyhodnotenie, výber vhodného riešenia a jeho implementáciu.

Diskriminácia má viacero foriem – priamu, nepriamu, nabádanie na diskrimináciu, pokyn na diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih. Na pracovisku sa možno najčastejšie stretnúť s priamou a nepriamou diskrimináciou, ako aj s rôznymi formami obťažovania z dôvodu pohlavia, príslušnosti k etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie alebo iného postavenia.

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 projektom 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Za **aktívny prístup firmy alebo organizácie** možno považovať, ak firma alebo organizácia prijala vhodné politiky na podporu diverzity na pracovisku, pravidelne organizuje vzdelávacie aktivity na túto tému pre zamestnancov a zamestnankyne, komunikuje túto tému navonok (napr. prostredníctvom sociálnych médií) a podporuje kľúčových aktérov v oblasti diverzity a nediskriminácie (napr. mimovládne organizácie).

5. Podporujú procesy nábora 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 nezaoberá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Náborový proces firmy alebo organizácie cielene podporuje diverzitu, ak firma alebo organizácia prijala vhodné organizačné smernice upravujúce náborový proces, pravidelne školí náborových pracovníkov, venuje pozornosť zostavovaniu výberových komisií, preveruje spolupracujúce personálne agentúry a píše pracovné inzeráty s prihliadnutím na potreby zraniteľných skupín.

Firmy alebo organizácie sa najčastejšie **hlásia k podpore diverzity na pracovisku** uvedením stručného textu na konci pracovného inzerátu. Napr. vo firme alebo organizácii X budujeme inkluzívne miesto na prácu, kde sú všetci kolegovia a kolegyně oceňovaní za to, akí sú, bez ohľadu na kultúru, z ktorej pochádzajú, a ktorí nám pomáhajú budovať úspešné podnikanie.

Inkluzívny a nezaujatý jazyk zabraňuje vytváraniu stereotypov. Oceňuje pozitívne vlastnosti ľudí zo všetkých rodových skupín, s každou sexuálnou orientáciou, so zdravotným postihnutím, všetkých vekových kategórií, či s akýmkoľvek náboženským vyznaním. V slovenčine je to najmä nepoužívanie stigmatizujúcich pojmov a používanie oboch rodov alebo abstrahujúcich pomenovaní.

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 nezaoberá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Za **aktívnu podporu** firmy alebo organizácie **navonok** možno považovať, ak firma alebo organizácia komunikuje túto tému na svojom webe a sociálnych sieťach, oslavuje medzinárodné dni (napr. medzinárodný deň žien), zúčastňuje sa podujatí zameraných na podporu diverzity na pracovisku, je členom Charty diverzity Slovensko, či podporuje projekty zamerané na diverzitu na pracovisku.

+ Rodová diverzita

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

Výpočet: 1.krok: vydelíte počet žien vo vrcholovom manažmente celkovým počtom osôb vo vrcholovom manažmente a vynásobíte $\times 100 \%$; 2. krok: vydelíte celkový počet žien celkovým počtom osôb vo firme/organizácii a vynásobíte $\times 100 \%$, 3. krok: porovnajete oba podiely

- 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Za **vrcholový manažment** považujeme jednotlivca alebo skupinu osôb, ktoré riadia alebo kontrolujú firmu alebo organizáciu na najvyššej úrovni. Sú to osoby s oprávnením delegovať právomoci a uvoľňovať finančné prostriedky. Napr. štatutárny orgán (bez ohľadu na názov), správna rada, dozorná rada, predsedníctvo a pod.

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

Výpočet: 1.krok: vypočítajte priemerný hodinový príjem všetkých mužov vo vašej firme/organizácii; 2. krok: vypočítajte priemerný hodinový príjem všetkých žien vo vašej firme/organizácii; 3. krok: vypočítajte rozdiel medzi priemerným hodinovým príjmom mužov a priemerným hodinovým príjmom žien; 4. krok: vydelíte tento rozdiel priemerným hodinovým príjmom všetkých mužov vo vašej firme/organizácii a vynásobíte $\times 100 \%$

- 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 %.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Rodový mzdový rozdiel je vyjadrený ako rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým príjmom zo

zamestnania všetkých mužov a žien vo firme alebo organizácii, vyjadrený ako percento z priemerného hrubého hodinového príjmu všetkých mužov zamestnaných vo firme alebo organizácii.

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

Výpočet: 1.krok: vypočítajte priemerný hodinový príjem všetkých mužov vo vrcholovom manažmente; 2. krok: vypočítajte priemerný hodinový príjem všetkých žien vo vrcholovom manažmente; 3. krok: vypočítajte rozdiel medzi priemerným hodinovým príjmom mužov a priemerným hodinovým príjmom žien vo vrcholovom manažmente; 4. krok: vydelíte tento rozdiel priemerným hodinovým príjmom mužov vo vrcholovom manažmente a vynásobte x 100 %

- Rodový mzdový rozdiel vo vrcholovom manažmente firmy alebo organizácie je rovný alebo nižší ako 3 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo vrcholovom manažmente firmy alebo organizácie je v rozmedzí od 3,1 % do 10 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo vrcholovom manažmente firmy alebo organizácie je v rozmedzí od 10,1 % do 20 %.
- Rodový mzdový rozdiel vo vrcholovom manažmente firmy alebo organizácie 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 podporných materiáloch firmy alebo organizácie.
- Nie, firma alebo organizácia sa podporou rodovej rovnosti na pracovisku nezaobrá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Rodová rovnosť znamená rovnaké sociálne postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života. Jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. V širšom meradle znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a

mužmi zohľadňujúc ich špecifické potreby a životné situácie.

Za **rodové plánovanie** sa považuje plánovanie, ktoré chápe rod ako kľúčové kritérium či premennú a do koncepcií a konania firmy alebo organizácie explicitne začleňuje rodovú dimenziu. Napr. prijatie plánu rodovej rovnosti pre nábor, zastúpenie, kariérny postup, odmeňovanie, zosúladenie súkromného a pracovného života a jeho vyhodnotenie prostredníctvom reportov.

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 nezaoberá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Za **aktívny prístup firmy alebo organizácie v oblasti ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku** možno považovať, ak firma alebo organizácia prijala príslušné interné predpisy na predchádzanie sexuálneho obťažovania na pracovisku, zriadila mechanizmus pre riešenie sťažností namietajúcich sexuálne obťažovanie a pravidelne vzdeláva všetkých zamestnancov na túto tému.

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Za **rodovo vyvážené zastúpenie v rozhodovaní** sa považuje zastúpenie žien alebo mužov v akomkoľvek rozhodovacom orgáne firmy alebo organizácie, ktoré je vyššie ako 40 %, čo predstavuje prah parity.

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Rodový audit patrí medzi nástroje implementácie problematiky rodovej rovnosti do činnosti a fungovania firiem a organizácií. Pozostáva z kombinácie rôznych techník, ktorých cieľom je zistiť v akom stave sa organizácia nachádza vo vzťahu k rodovej rovnosti a nastoliť odporúčania pre zlepšenie situácie, ako aj osvojenie si problematiky uplatňovania rodového hľadiska.

Firma alebo organizácia môže **sledovať rôzne rodové rozdiely**, a to v náborových procesoch, v odmeňovaní, v prístupe a čerpaní benefitov, vo zvyšovaní kvalifikácie, v prístupe ku kariérenému rastu a participácii na zastupovaní v rozhodovaní, v prístupe a uplatňovaní nástrojov na zosúladenie pracovného a súkromného života a pod.

Sledovaním rodových rozdielov na pracovisku **v rámci iných opatrení a správ** sa rozumie sledovanie a vyhodnocovanie úrovne uplatňovania rodovej rovnosti a rodových rozdielov na pracovisku napr. vo výročnej správe, v správe pre darcov/spoločníkov, v správe o udržateľnosti, v správe o uplatňovaní ľudských práv, v správe o diverzite a pod.

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 nezaoberá.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Rodovo neutrálny jazyk je nesexistický a inkluzívny jazyk, ktorého účelom je vyhnúť sa používaniu slov, ktoré sú zaujaté, diskriminačné, ponižujúce alebo naznačujú, že normou je jedno pohlavie či spoločenský rod. V slovenčine ide najmä o nepoužívanie generického maskulínu a pomenovávanie osôb rodovo neutrálnymi pojmami alebo uvádzaním oboch tvarov.

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

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

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Za **zariadenie starostlivosti o deti** považujeme jasle, škôlku alebo detský kútik.

Firma alebo organizácia **aktívne podporuje starostlivosť o deti zamestnancov** prevádzkou vlastného zariadenia starostlivosti o deti, poskytovaním rodinných benefitov nad rámec Zákonníka práce, podporou rôznych typov pracovných úväzkov a organizáciou práce na pracovisku, ktorá umožňuje zosúladenie pracovného a súkromného života.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov ustanovuje nasledovné benefity starostlivosti o deti: úprava pracovných podmienok (§ 160 a nasl.), úprava pracovného času (§ 164 a nasl.), materská a rodičovská dovolenka (§ 166 a nasl.) a prestávky na dojčenie (§170 a nasl.). Iné benefity firmy alebo organizácie na podporu starostlivosti o deti zamestnancov sa považujú za **benefity nad rámec Zákonníka práce**.

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Medzi **flexibilné formy práce** patria napr. práca na čiastočný úväzok, zdieľané pracovné miesto, práca z domu/telepráca, práca s pružným pracovným časom, práca s kĺzavým pracovným časom, práca so stlačeným pracovným časom, konto pracovného času a pod.

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:** vydelíte počet otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku celkovým počtom osôb čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku a číslo vynásobte x 100 %*

- 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, resp. vo firme alebo organizácii nikto nečerpá 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 zákonnej povinnosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím?

Výpočet: vydelíte počet osôb so zdravotným postihnutím pracujúcich vo vašej firme/organizácii celkovým počtom zamestnancov a zamestnankýň a číslo vynásobte x 100 %

- 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Zákonná povinnosť zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím znamená, že firma alebo organizácia je povinná zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu zamestnancov firmy alebo organizácie.

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: 1. krok: vydelíte počet osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom manažmente celkovým počtom osôb vo vrcholovom a strednom manažmente a vynásobte x 100 %; 2. krok: vydelíte celkový počet osôb so zdravotným postihnutím celkovým počtom zamestnancov a zamestnankýň vo firme/organizácii a vynásobte x 100 %; 3. krok: porovnajete oba podiely

- 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Stredný manažment je stredná úroveň riadenia hierarchickej firmy alebo organizácie, ktorá je podriadená vrcholovému manažmentu a zodpovedá za líniových manažérov, vedúcich tímov resp. oddelení a/alebo špecializovaných líniových manažérov. Stredný manažment je nepriamo zodpovedný za výkon a produktivitu juniorských zamestnancov.

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

Výpočet: 1.krok: vypočítajte priemernú hodinovú mzdu všetkých zamestnancov a zamestnankýň; 2. krok: vypočítajte priemernú hodinovú mzdu osôb so zdravotným postihnutím vo vašej firme/organizácii; 3. krok: vypočítajte rozdiel medzi nimi; 4. krok: vydajte tento rozdiel priemerným hodinovým príjmom všetkých zamestnancov a zamestnankýň vo vašej firme/organizácii a vynásobte x 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 %.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Zdravotný mzdový rozdiel je vyjadrený ako rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou bežného zamestnanca a zamestnanca so zdravotným postihnutím ako percento hrubej hodinovej mzdy bežného zamestnanca.

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Primerané úpravy sú všetky zmeny týkajúce sa pracovného miesta alebo pracovného prostredia, ktoré sú potrebné na to, aby sa osoba so zdravotným postihnutím mohla uchádzať o pracovné funkcie, vykonávať ich a postupovať v nich alebo absolvovať odbornú prípravu. Napr. inštalácia rampy, zabezpečenie parkoviska či umožnenie práce z domu.

Firma alebo organizácia **zabezpečuje bezbariérovosť a prístupnosť pracoviska** využívaním univerzálneho dizajnu, t. j. dizajnu produktov a úprav prostredia takým spôsobom, aby ho mohli využívať všetci ľudia bez ďalších adaptácií a úprav. Firma alebo organizácia dbá na všetky aspekty pracoviska, ktoré negatívne ovplyvňujú pohyblivosť a orientáciu osôb v priestore či využívanie ich zručností.

Skupinami osôb so zdravotným postihnutím, ktoré firma alebo organizácia zamestnáva, a voči ktorým zabezpečuje prístupnosť a bezbariérovosť pracoviska môžu patriť osoby s vývojovými poruchami (napr. autizmus, Downov syndróm), osoby s telesným postihnutím (napr. osoby používajúce vozík alebo iné kompenzačné pomôcky), osoby so zmyslovým postihnutím (napr. nedoslýchavé osoby alebo osoby so zrakovým postihnutím).

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Stratégiou podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím je samostatnú politiku alebo stratégiu reflektujúcu ustanovenia Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím. Za takúto stratégiu možno považovať aj iné politiky. Je však potrebné, aby takýto dokument obsahoval, konkrétne opatrenia na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, napr. plán debarierizácie pracoviska.

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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Dostupné verzie pre osoby so zdravotným postihnutím znamenajú, že webová stránka firmy alebo organizácie využíva alternatívny text, využíva moduly pre zväčšenia textu, má správny kontrast, audiovizuálne prvky majú titulky, umožňuje využívať jej funkcionality prostredníctvom klávesnice, na prečítanie jej obsahu je dostatok času, má textovú verziu v jednoduchom jazyku, obsah sa zobrazuje predvídateľným spôsobom, je kompatibilná s inými kompenzačnými pomôckami.

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? Zohľadňuje firma alebo organizácia potreby ľudí so zdravotným znevýhodnením aj pri vývoji a predaji svojich produktov a služieb? Podporuje firma alebo organizácia projekty, asistenčné služby a iné opatrenia na podporu osôb so zdravotným znevýhodnením, a to tak na pracovisku, ako aj mimo neho (napr. dobrovoľnícke a charitatívne akcie a pod.)?

- 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 podielom mužov vo veku nad 55 rokov zamestnaných vo vašej firme alebo organizácii?

Výpočet: 1. krok: vydelíte počet žien vo veku nad 55 rokov celkovým počtom osôb vo veku nad 55 rokov pracujúcich vo vašej firme/organizácii a vynásobte x 100 %; 2. krok: vydelíte počet mužov vo veku nad 55 rokov celkovým počtom osôb vo veku nad 55 rokov pracujúcich vo vašej firme/organizácii a vynásobte x 100 %; 3. krok: porovnajete oba podiely

- Podiel zamestnaných žien vo veku nad 55 rokov je rovnaký alebo vyšší 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Ženy v seniorskom veku nad 55 rokov patria medzi najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce.

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

Výpočet: 1.krok: vypočítajte priemerný hodinový príjem všetkých zamestnancov a zamestnankýň; 2. krok: vypočítajte priemerný hodinový príjem všetkých osôb vo veku nad 55 rokov pracujúcich vo vašej firme/organizácii; 3. krok: vypočítajte rozdiel medzi nimi; 4. krok: vydelíte tento rozdiel priemerným hodinovým príjmom všetkých zamestnancov a zamestnankýň vo vašej firme/organizácii a vynásobte x 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 %.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Vekový mzdový rozdiel je vyjadrený v % rozdielu priemernej hodinovej hrubej mzdy zamestnancov a zamestnankýň vo veku nad 55 rokov od celkovej priemernej hrubej hodinovej mzdy všetkých zamestnancov a zamestnankýň.

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.

LGBTI diverzita

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

- Všetky rodinné benefity firmy alebo organizácie sú prostredníctvom internej smernice/nariadenia dostupné aj pre páry rovnakého pohlavia.
- Niektoré rodinné benefity firmy alebo organizácie sú prostredníctvom internej smernice/nariadenia dostupné pre páry rovnakého pohlavia.
- Páry rovnakého pohlavia môžu čerpať rodinné benefity ponúkané firmou alebo organizáciou na základe individuálnej žiadosti.
- 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

LGBTI+ komunita zahŕňa ľudí, ktorí majú inú než heterosexuálnu sexuálnu či romantickú orientáciu, a/alebo inú, než cis rodovú identitu, a/alebo nespádajú do binárneho vymedzenia pohlaví.

32. Podporuje vaša firma alebo organizácia transrodových (trans) zamestnancov a zamestnankyne na pracovisku? Akceptuje firma oslovovanie v rode, ktorý si trans človek sám zvolí? Je vzdelávanie o trans ľuďoch zahrnuté do vzdelávania k diverzite?

- 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.

Vysvetlivky k pojmom použitým v otázke a možnostiach

Trans ľudia alebo transrodoví ľudia sú osoby, ktoré sa nestotožňujú s pohlavím/rodom, ktorý im bol pripísaný pri narodení.

Etnická a náboženská diverzita

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 prezamestnávania 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 zamestnankyň.
- 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.