

# ODPORÚČANIA

## pre zodpovedné podnikanie



Sociálny pilier

### Téma: **Inklúzia LGBTI+ ľudí na pracovisku**

Tieto odporúčania vydávame symbolicky na 2. výročie teroristického útoku na Zámockej ulici v Bratislave, pri ktorom boli 12. októbra 2022 pred barom Tepláreň zavraždení dvaja ľudia a jedna osoba bola zranená. Obeťami útoku sa stali len preto, že patrili k LGBTI+ menšine. Krajinou táto tragická udalosť otriasla, no už zakrátko sme sa stali svedkami opätovnej a stupňujúcej sa agresivity a nenávisťi voči queer ľuďom. Podobnú situáciu, žiaľ, vidíme v mnohých krajinách sveta a je ťažké zastaviť propagandu šírenú dezinformačnými kanálmi, navyše často podporovanú vyjadreniami niektorých politikov a političiek, či iných verejne známych osôb. Hoci dáta a výskumy ukazujú, že otvorenejšie a inkluzívnejšie spoločnosti ekonomicky prosperujú, Slovensko aj naďalej zostáva menej priateľským miestom pre LGBTI+ ľudí.

Heteronormativita, nevedomé predsudky aj šíriace sa dezinformácie bránia tomu, aby spoločnosť prijímala a rešpektovala jedinečnosť každého človeka. Mnohí zamestnávateľia sú si vedomí prínosov rozmanitosti a dlhodobu podporujú diverzitu, rovnosť a inklúziu – nielen na pracoviskách, ale aj v celej spoločnosti. V tomto smere možno vyzdvihnúť iniciatívu **Firemná výzva** a jej signatárov, ktorí sa verejne postavili za práva queer ľudí na Slovensku. Ako krátko po útoku pred barom Tepláreň povedal jeho majiteľ, dnes vedúci komunikácie Iniciatívy Inakosť, Roman Samotný: „Práve firmy môžu byť simuláciou ideálneho sveta, keď štát zlyháva a nerobí to, čo má. Bol by to dôležitý krok a inšpirácia pre ďalšie firmy a organizácie.“



foto: Iniciatíva Inakosť



### Viete, že?

V celoslovenskom **LGBTI+ prieskume Iniciatívy Inakosť** z roku 2022 až **30,3 % opýtaných** uviedlo, že **pocituje ohrozenie na pracovisku, pretože sú LGBTI+ osobou**. Za **veľmi akceptujúce** označilo svoje súčasné pracovisko **len 44 % queer ľudí**. Až v prípade **24 % opýtaných** nikto z **úzko spolupracujúceho kolektívu nevedel, že daná osoba je LGBTI+ človekom**. Je dôležité podotknúť, že prieskum bol realizovaný ešte pred útokom na Zámockej ulici. Odborníci a odborničky zaznamenali po tomto incidente ešte výraznejší nárast prípadov, kedy LGBTI+ ľudia pociťovali strach, úzkosť a obavy o život.

„Akceptujúce prostredie pre LGBTI+ ľudí na pracovisku prináša výhody nielen pre nich, ale aj pre ostatných zamestnancov a zamestnávateľa. Roky výskumov a skúseností ukazujú, že keď sa ľudia v práci cítia bezpečne a rešpektovane, sú motivovanejší, produktívnejší a majú menšiu tendenciu meniť zamestnanie. Iniciatíva Inakosť pomáha vzdelávaním a konzultáciami desiatkam zamestnávateľov na Slovensku vytvoriť takéto prostredie.“



**Martin Macko**  
Iniciatíva Inakosť



## Viete, že?

Podľa najnovšieho prieskumu [Eurobarometer 2023](#) zameraného na diskrimináciu v krajinách EÚ, ľudia žijúci na Slovensku **nevnímajú, že by bola diskriminácia LGBTI+ ľudí veľmi rozšírená** a iba 28 % opýtaných si myslí, že sa nerobí dost' na podporu diverzity na ich pracovisku. Napriek tomu sa však v tom istom prieskume vyjadrili, že ak by kolega/kolegyňa v práci, s ktorým/ktorou sú v každodennom kontakte, bol gejom/bola lesbou alebo bisexuálnou osobou, **prekážalo by to 22 %** opýtaných (priemer EÚ 12 %), **pomerne prekážalo 15 %** (priemer EÚ 10 %) a **neprekážalo 60 %** (priemer EÚ 75 %). V prípade **transrodových osôb** sú rozdiely oproti krajinám EÚ ešte výraznejšie: **prekážalo by to 27 %** opýtaných (priemer EÚ 15 %), **pomerne prekážalo 13 %** (priemer EÚ 12 %) a **neprekážalo 54 %** (priemer EÚ 69 %).



foto: Dúhový PRIDE Bratislava

# BUSINESS LEADERS FORUM ODPORÚČA

Základný rámec inklúzie (nielen) LGBTI+ ľudí má niekoľko pilierov. Je potrebné sa súčasne zamerať na každú z uvedených oblastí:



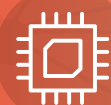
**HODNOTY  
A FIREMNÁ  
KULTÚRA**



**VZDELÁVANIE**



**INTERNÉ  
PROCESY**



**DÁTA**



**KOMUNIKÁCIA**

# HODNOTY A FIREMNÁ KULTÚRA

Téme **budovania zodpovednej kultúry vo firme** sa venujeme v našich [odporúčaniach](#) z roku 2021. Podľa [Harvard Business Review](#) je **firemná kultúra** tichým spoločenským poriadkom organizácie, ktorý formuje postoje a správanie, vyjadruje ciele prostredníctvom hodnôt a názorov a naviguje aktivity cez spoločné predsavzatie a skupinové normy. **Firemné hodnoty** vytvárajú prostredie a atmosféru, vďaka ktorým majú zamestnanci a zamestnankyne pocit, že niekam patria a sú súčasťou skupiny ľudí, ktorá zdieľa podobné alebo rovnaké hodnoty. Základom inkluzívneho pracovného prostredia a firemnej kultúry sú **interné pravidlá a politiky**, ktoré ochraňujú LGBTI+ ľudí pred diskrimináciou a zaručujú rovnaké prí-

ležitosti pre celé zamestnanectvo bez ohľadu na sexuálnu orientáciu a/alebo rodovú identitu. Kľúčovú úlohu zohrávajú **ľudia na líderských pozíciách**. Je nevyhnutné, aby boli oni sami nositeľmi hodnôt rovnosti a inklúzie, a to za každých okolností. Ak chcú mať firmy a organizácie spokojných a produktívnych ľudí, mali by vytvárať **rešpektujúce prostredie pre všetkých bez rozdielu**. Inkluzívna kultúra **zvyšuje celkovú spokojnosť** zamestnanectva, a má tak dopad na jeho produktivitu, pracovnú morálku aj znížovanie fluktuácie. A pri hľadaní práce je práve inkluzívna kultúra **jednou z priorit LGBTI+ ľudí**.



## Príklad dobrej praxe

### IKEA: Inklúzia LGBTI+ ľudí zakorenená v hodnotách aj kultúre

V spoločnosti **IKEA** sú presvedčení, že rozmanité a inkluzívne pracovisko je dobré pre zamestnanectvo, zákazníčky a zákazníkov aj pre ich podnikanie. Inklúzia LGBTI+ ľudí je zakorenená v hodnotách a kultúre a je reflektovaná vo všetkých procesoch – od náboru, cez komunikáciu, benefity až po školenia. Hodnoty a princípy sú zakotvené v [Kódexe správania](#) a [Štandarde pre rovnosť](#). Tieto dokumenty potvrdzujú spravodlivé zaobchádzanie a rovnaké príležitosti bez ohľadu na sexuálnu orientáciu alebo rodovú identitu. Zároveň podporujú kultúru, v ktorej sú diskriminácia a obťažovanie neprijateľné. Okrem toho je dôležité mať implementovaný mechanizmus riešenia problémov a sťažností – na tieto prípady slúži interná Linka dôvery. Inklúziu LGBTI+ ľudí v IKEA vnímajú ako zodpovednosť všetkých. Veria, že všetci chceme pracovať v inkluzívnom pracovnom prostredí. Aj preto všetkých nováčikov školia o nevedomých predsudkoch, inklúzii, správnej komunikácii a základoch LGBTI+ tematiky. Dôraz kladú predovšetkým na ľudí v líderských pozíciách, ktorí sú zodpovední za rozvíjanie svojich kompetencií v oblasti diverzity. Tí majú v ponuke extra školenia a workshopy s odborníkmi a odborničkami na tieto témy. IKEA pravidelne vykonáva prieskumy inklúzie a diverzity, vďaka ktorým poznajú oblasti, kde sa potrebujú zlepšovať. Takéto prieskumy sú anonymné a dobrovoľné a slúžia na meranie inklúzie, vnímania férovosti, prijatia a spolupatričnosti rôznymi skupinami zamestnanectva. Vďaka výsledkom z prieskumu napríklad založili Zamestnaneckú LGBTI+ skupinu, ktorá združuje queer zamestnanectvo a jeho podporovateľov (allies).



foto: Saplinq o.z.

*„Formovanie pracovného prostredia, v ktorom sa každý človek môže cítiť plne prijatý a sám sebou, je základnou hodnotou našej firemnej kultúry. Ľudskú rozmanitosť vnímame s rešpektom a pochopením na všetkých úrovniach spoločnosti. Naše firemné hodnoty cielene komunikujeme a aktívne implementujeme do každodenných medziludských vzťahov na pracovisku. Spoločne tak budujeme kultúru, kde hodnoty ako empatia, dôvera a spolupráca vedú k prosperite a spokojnosti na pracovisku. Je pre nás kľúčové, aby sme boli zamestnávateľom, u ktorého sa môžu zamestnanci a zamestnankyne cítiť bezpečne.“*



**Tatiana Švrčková**  
Slovak Telekom

# VZDELÁVANIE

Rešpektujúce a prijímajúce prostredie si vyžaduje nielen inklúzívne hodnoty a firemnú kultúru, ale aj neustály proces vzdelávania, ktorý je obzvlášť dôležitý pri témach, akými sú **nevedomé predsudky, mikroagresie či rešpektujúci jazyk**. Vzdelávanie je potrebné realizovať na všetkých manažérskych úrovniach a obzvlášť dôležitý význam majú školenia **pre náborový tím**, keďže najmä transrodoví ľudia zažívajú vo výberovom procese množstvo prejavov diskriminácie. Nováčikov je dôležité oboznámiť s firemnou kultúrou už pri náboře. V období **onboardingu** prinášať školenia na témy diverzity, rovnosti a inklúzie a **systematicky v tom pokračovať** počas celého trvania zamestnaneckého cyklu. Aby

sa zabezpečila efektívnosť týchto vzdelávacích programov, je dôležité pravidelne merať ich úspešnosť, napríklad prostredníctvom prieskumov spokojnosti zamestnancov alebo hodnotení pred a po školeniach. Vzdelávanie však nemusí mať len podobu **školení, prezentácií či e-learningov**. Pri témach LGBTI+ inklúzie sa osvedčujú formy, ktoré človeku prinesú emóciu, zážitkové učenie v podobe **diskusí, divadelného predstavenia, premietania filmov či rolových hier**. Rôzne formáty môžu oslovovať rôzne skupiny zamestnancov, čo podporuje ich celkovú angažovanosť.



foto: Nadácia Pontis

*„Podpora inklúzie LGBTI+ ľudí na pracovisku prispieva k vytvoreniu spravodlivého a rešpektujúceho prostredia, kde sa každý človek cíti prijatý. Hoci ako výrobný závod stojíme pred mnohými personálnymi výzvami, urobili sme prvé kroky na tejto dôležitej ceste. Organizovali sme workshopy a vzdelávacie programy za pomoci externých odborníkov, aby sme rozšírili naše povedomie a zručnosti v tejto oblasti. Veríme, že vytváranie inklúzívneho pracovného prostredia pre LGBTI+ zamestnanectvo nielen zlepší firemnú kultúru, ale prispeje aj k vyššej angažovanosti a spokojnosti všetkých zamestnancov a zamestnankýň. Je to proces, ktorý si vyžaduje čas, ale sme odhodlaní pokračovať v tomto smere.“*



**Tomáš Polaščin**  
Volkswagen Slovakia



## Príklad dobrej praxe

LENOVO: Rozmanitosť aj vo formách vzdelávania

Spoločnosť **Lenovo Slovakia** prijíma a podporuje zamestnanectvo patriace do LGBTI+ komunity prostredníctvom rôznych aktivít, ktorých cieľom je zvýšiť povedomie a vzdelanosť v témach, ktoré sa komunity najviac týkajú: všeobecný blahobyt, bezpečné pracovisko aj nezaujatý výberový proces. Najvýraznejšími aktivitami bratislavskej pobočky Lenovo v tejto oblasti sú IDAHOBIT (Medzinárodný deň proti homofóbii, transfóbii a bifóbii) a Pride Days, počas ktorých sa organizujú podujatia, ktoré pomáhajú zviditeľniť LGBTI+ komunitu v rámci pracoviska. Zároveň ponúkajú vzdelávanie a bezpečný priestor pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne, aby mohli prinášať relevantné a aktuálne otázky či témy. Pri príležitosti IDAHOBIT 2024 bolo témou spojenectvo – jeho význam pre komunitu a vplyv, ktorý môže mať na spoločnosť ako celok. Počas Mesiaca Pride zorganizovali panelovú diskusiu zloženú z LGBTI+ ľudí z interného aj externého prostredia, ktorí ponúkli rôzne pohľady a postrehy založené na ich osobných skúsenostiach a odbornosti. Diskusia nadviazala na tému spojenectva a bola autentickým priestorom pre voľnú debatu. Prirodzeným vyústením Mesiaca Pride bola účasť na Dúhovom Pride Bratislava pod firemným logom. Seminára, workshopy, premietanie filmov a networkingové podujatie s členmi LGBTI+ komunity, súčasťou ktorých sú aj ich kultúrne vystúpenia, patria medzi aktivity, ktorými Lenovo Slovakia búra predsudky, vzdeláva svoje zamestnanectvo a podporuje skutočnú inklúziu queer ľudí. Významným krokom v oblasti vzdelávania bolo tiež absolvovanie vzdelávacieho programu Iniciatívy Inakosť. Ten prevádza zamestnávateľov spektrom oblastí a aktivít, ktoré majú vplyv na vytváranie bezpečného pracovného prostredia pre LGBTI+ ľudí. Vedie tak organizácie k ich vlastnej schopnosti vytvárať ekosystém zmeny smerom k prijatiu a bezpečiu queer ľudí v celej našej spoločnosti.

# INTERNÉ PROCESY

Prijímajúca firemná kultúra si vyžaduje dobre zvládnuté interné procesy. Na formálnej úrovni prostredníctvom **inkluzívnych interných dokumentov**, akými sú smernice, kódexy a deklarácie. Ak sa na pracovisku vyskytne situácia, ktorá vyvolá nepríjemné pocity, pocity diskriminácie či šikany, je dôležité, aby mal dotknutý človek k dispozícii jednoduché a ľahko dostupné možnosti nahlásenia. Tieto možnosti môžu zahŕňať kontakt s **dôverníkom/čkou** alebo využitie **systému na nahlásovanie** takýchto prípadov. Práve takéto postupy musia byť jasne definované a pre zamestnanectvo ľahko dostupné.

Okrem formálnej úrovne sa organizácia musí zasaďovať o vytváranie otvoreného a rešpektujúceho pracoviska prostredníctvom **psychologicky bezpečného prostredia**, v ktorom zamestnanecťvo cíti slobodu vo vyjadrení svojich názorov, myšlienok a pocitov, bez negatívnych následkov.

Medzi významné a efektívne nástroje podpory inklúzie LGBTI+ ľudí patria **inkluzívne benefity**, ktoré zrovnoprávňujú všetkých bez ohľadu na ich rodovú identitu či sexuálnu orientáciu. Tieto benefity predstavujú napríklad extra dni plateného voľna pri rozličných životných situáciách queer ľudí.

Zamestnanecké/záujmové skupiny, tzv. **ERGs** (Employee Resource Groups) zamerané na podporu LGBTI+ ľudí poskytujú queer osobám priestor pre vzájomnú podporu, aj vyjadrenie prípadných obáv a neistôt. Prinášajú im možnosť tráviť čas nielen s ľuďmi s podobnými skúsenosťami, ale aj so spojencami a spojenkyňami (allies), ktorí sa aktívne zapájajú do ich podpory a presadzovania rovnoprávnosti. Silná podpora týchto skupín zo strany zamestnávateľa dáva ich členkám a členom pocítiť, že sú viditeľní a vypočutí, čo podporuje aj ich angažovanosť v práci.

Pri **transrodových osobách** je dôležité venovať osobitnú pozornosť prispôbeniu podmienok na pracovisku – možnosť **prejaviť svoju identitu** (zmena mena, emailovej adresy a pod.), **potreba osobného priestoru a bezpečia** (rodovo neutrálne toalety, iná možnosť prezliekania než len spoločné šatne), ako aj **praktické potreby** (dress code, nerodový variant uniforiem). Existuje možnosť **konzultovať interné smernice a procesy** s organizáciami, ktoré zastupujú záujmy transrodových osôb a dokážu upozorniť na najčastejšie sa vyskytujúce problémy.

*„V spoločnosti Kyndryl Services Slovensko je pre nás dôležité zabezpečiť rovnosť prístupu k celému zamestnanectvu. Z toho dôvodu sme opätovne prehodnotili benefity a smernice a uistili sa, že v nich nedochádza k znevýhodneniu. V mnohých prípadoch to znamená ísť nad rámec legislatívy. Dobrým príkladom je poskytovanie dňa voľna v prípade svadby. I keď slovenská legislatíva LGBTI+ manželstvá neuznáva, pre našu firmu majú rovnakú váhu, a teda si zaslúžia rovnaký benefit.“*



**Jozef Pelikán**  
Kyndryl Slovakia

## Viete, že?

V celoslovenskom **LGBTI+ prieskume Iniciatívy Inakosť** z roku 2022 na otázku či **počas pracovného života zažili nerovnaké zaobchádzanie** (diskrimináciu) vo vzťahu k podmienkam zamestnania (malo to vplyv na výberové konanie, dostali výpoveď) **alebo benefitom** (napr. mzda, postup v kariére, dovolenka, dôchodok, atď.), pretože sú queer, odpovedalo „**určite nie alebo skôr nie**“ takmer **74 % ľudí**. A v tej istej otázke **iba 23 % opýtaných** odpovedalo, že **firma určite nie alebo skôr nepodporuje diverzitu na pracovisku**. Tieto čísla tak naznačujú pozitívny vplyv podpory DEI na pracovné podmienky LGBTI+ ľudí.

## Príklad dobrej praxe

**HENKEL: Inkluzívne benefity ako jeden z významných faktorov rovnosti pre všetkých**

**Henkel Slovensko** zaviedol interné smernice a benefity prispôbené všetkým bez ohľadu na legislatívne obmedzenia v tejto oblasti. Medzi kľúčové opatrenia patrí rozšírenie rodinných benefitov, ktoré zahŕňajú napríklad dni voľna pri registrovanom partnerstve, voľno na sprevádzanie dieťaťa nebiologickým rodičom počas prvého školského dňa či extra dni voľna pri úmrtí životného partnera/ky. Všetci, ktorí sa stali rodičmi, bez ohľadu na sexuálnu orientáciu či rodovú identitu, majú nárok na finančný príspevok pri narodení alebo adopcii dieťaťa. Novým benefitom je zavedenie plne hradenej, rodovo neutrálnej rodičovskej dovolenky, ktorá je dostupná aj pre nebiologických a legislatívne neuznaných adoptívnych rodičov. Zamestnávateľ im poskytuje 8 týždňov voľna s plnou náhradou čistého príjmu. Henkel Slovensko má na pracovisku k dispozícii rodovo neutrálne toalety a aj týmto sa zasaďuje o koncept bezpečného miesta pre všetkých. Aktívne sa zúčastňujú Dúhového PRIDE Bratislava a boli jednou z prvých korporácií, ktoré podpísali výzvu *Ide nám o život* a stáli pri zrode *Firemnej výzvy* na zlepšenie právneho postavenia LGBTI+ ľudí na Slovensku. Zamestnanectvo má tiež možnosť žiadať o granty na podporu LGBTI+ neziskových organizácií. Politika nulovej tolerancie voči šikane a obťažovaniu, vrátane tých na základe sexuálnej orientácie, je **verejne dostupná** na webovej stránke a aktívne sa presadzuje vďaka zamestnaneckým skupinám Diversity, Equity and Inclusion a členom HR oddelenia. Títo ambasádori rozmanitosti a LGBTI+ spojenci vedú vzdelávacie workshopy zamerané na prácu s nevedomými predsudkami a šíria povedomie o inkluzívnom prístupe.

# DÁTA

Zber **dát, stanovenie kľúčových ukazovateľov výkonnosti (KPIs), meranie a vykazovanie** v oblasti inklúzie LGBTI+ ľudí sú zložité z dôvodu zásad stanovených v Zákonníku práce SR. Tie limitujú zamestnávateľov na zhromažďovanie osobných údajov súvisiacich len s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údajov, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce. Zamestnávateľ však má možnosť zisťovať a získavať údaje prostredníctvom **anonymných zamestnaneckých prieskumov**, ktoré najmä v dlhodobejšom a opakujúcom sa intervale poskytujú cenné informácie o pocitoch prijatia a spolupatričnosti celého zamestnanectva. Rovnako **fokusové skupiny s členmi zamestnaneckých skupín (ERGs)** ponúkajú hlbší pohľad na potreby a výzvy LGBTI+ ľudí na pracovisku.

Nastavovanie KPIs a meranie ich dosahovania je náročné najmä pri nedostatku presných dát. **Účasť a zapájanie zamestnanectva** do aktivít a podujatí organizovaných na podporu LGBTI+ ľudí (vzdelávanie v tematike, Pride, Dúhová stužka) však významne napovie o miere prijímania queer ľudí na pracovisku. **Získavanie spätnej väzby** na zorganizované podujatia a následné reflektovanie spätnej väzby zo strany zamestnávateľa je predpokladom trvalého záujmu zamestnanectva. Transparentné zdieľanie výsledkov, vydarených aj menej vydarených krokov a ďalších plánov je kľúčom k úspechu.

*„V Tesco Stores SR realizujeme pravidelné prieskumy spokojnosti kolegov a kolegýň, ktoré sú anonymné a dokážu zachytiť témy diverzity, rovnosti a inklúzie, aj to, ako sa u nás zraniteľné skupiny cítia. Polročne organizujeme zamestnanecký prieskum „Na Tvojom názore záleží“ a „Toto som ja“, kde sa má zamestnanectvo možnosť vyjadriť k témam v oblasti DEI v osobnom, ale aj spoločenskom kontexte. Od roku 2021 každoročne vydávame Správu o napĺňaní stratégie v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie.“*



**Miroslava Rychtarechová**

Tesco Stores SR



## Príklad dobrej praxe

Accenture: Inšpiratívny príklad získavania dát

V krajinách, v ktorých zamestnávateľ nemôže zbierať údaje o sexuálnej orientácii svojho zamestnanectva, spoločnosť Accenture v rámci svojho interného systému/platformy využíva funkčnosť sebaidentifikácie. Žiaľ, na Slovensku nie je z pohľadu zákona prípustná ani takáto možnosť. Pracujú tak s dátami, ktoré majú k dispozícii, a tými sú počty tzv. LGBTI+ Allies (spojencov a spojenkyň). Majú tiež prehľad, koľko ľudí sa aktívne zapája v rámci lokálneho Pride Networku (Employee Resource Group). Rovnako majú možnosť sledovať, koľko ľudí sa zúčastňuje aktivít na podporu LGBTI+ ľudí (napr. workshopy), ktoré organizujú na pracovisku. Spoločnosť zároveň vyhodnocuje využitie rodinných benefitov, ktoré od mája 2017 umožňuje čerpať všetkým bez ohľadu na sexuálnu orientáciu či rodovú identitu.



## TIP: Dáta o inklúzii LGBTI+ ľudí na Slovensku očami expertov zo zahraničia

Štúdia Open for Business [Ekonomické výhody inklúzie LGBTI+ ľudí na Slovensku](#) uvádza, ako môže byť inklúzia queer ľudí súčasťou účinnej stratégie na zlepšenie konkurencieschopnosti a výkonnosti firiem, aj individuálnej výkonnosti LGBTI+ ľudí na pracovisku. Nemecký autor Jens Schadendorf vo svojej knihe [GaYme Changer](#) skúma, ako LGBTI+ komunita a jej spojenci transformujú globálnu ekonomiku prostredníctvom zvyšovania rozmanitosti, akceptácie a inovácií. Autor do slovenského vydania knihy vložil exkluzívnu kapitolu o Slovensku.



foto: Dúhový PRIDE Bratislava



## Viete, že?

Agentúra EÚ pre základné práva (FRA) uskutočnila v roku 2023 [prieskum](#) v krajinách EÚ 27 a v kandidátskych krajinách – Albánsko, Severné Macedónsko a Srbsko. Prieskum priniesol skúsenosti LGBTI+ ľudí, v akom rozsahu požívajú základné práva. Pri otázke, **či za posledných 5 rokov zažili na pracovisku situáciu, kedy sa museli skrývať alebo maskovať, že sú LGBTI+**, odpovedalo „stále“ až **41 % opýtaných zo Slovenska**. Naše susedné krajiny mali nasledovné výsledky: AT 17 %, CZ 20 %, HU 36%, PL 36%. Priemer EÚ 27 bol na úrovni 24 %. Krajinou s najnižšou mierou bolo Dánsko s 10 %.

# KOMUNIKÁCIA

Komunikácia zohráva **klúčovú úlohu** pri vytváraní inkluzívneho pracoviska pre LGBTI+ ľudí. **Používanie rešpektujúceho jazyka v internej aj externej komunikácii** nielenže podporuje otvorenosť a dôveru, ale pomáha vytvárať kultúru akceptácie. Je dôležité, aby zamestnávateľia **jasne vyjadrovali svoje hodnoty a záväzky v oblasti DEI a:**

- premietli prijímajúcu kultúru voči queer ľuďom už do svojich pracovných inzerátov a do celkového zastúpenia tejto skupiny zamestnanectva vo svojich interných aj externých komunikačných kanáloch;
- vytvorili priestor, kde LGBTI+ zamestnanectvo môže bez obáv zdieľať svoje osobné skúsenosti aj obavy;
- udržiavali otvorený dialóg, aktívne načúvali všetkým a poskytovali jasné a zreteľné odpovede na všetky otázky;
- v prípade, že sa vyskytne názorový rozpor, snažili sa o udržanie rešpektujúcej diskusie a hľadali spoločné hodnotové prieniky dôstojnosti a rešpektu;
- povzbudzovali LGBTI+ ľudí, aby otvorene vyjadrovali svoje preferencie ohľadom oslovenia a identity;
- organizovali pravidelné školenia a workshopy na tému používania rešpektujúceho jazyka;

- aktívne podporovali a propagovali svojich LGBTI+ zamestnancov a zamestnankyne a ich úspechy prostredníctvom interných a externých komunikačných kanálov;
- zapájali sa do podujatí a iniciatív ako **Dúhová stužka**, IDAHOBIT, Pride Mesiac, Dúhový Pride, **Firemná výzva**;
- mali pripravený plán a komunikáciu pre situácie, ktoré by mohli ohroziť reputáciu firmy v oblasti DEI, a zamerali sa na rýchlu a transparentnú reakciu.

„Externá komunikácia musí mať oporu v interných záväzkoch a hodnotách firmy, inak nie je autentická. Vytvorenie rešpektujúceho a bezpečného prostredia pre zamestnanectvo začína pevným záväzkom vedenia k diverzite a inklúzii, ktorý je podporený jasnou stratégiou a konkrétnymi iniciatívami na pretavenie týchto hodnôt do praxe. Iba tak sa môže firma posúvať k väčšej rozmanitosti. Bez toho sa zamestnanci a zamestnankyne necítia podporovaní ani motivovaní vyznávať tieto hodnoty. Tu platí, že najlepšími ambasádormi firmy sú jej vlastní ľudia.“



**Alexandra Katkinová**  
Seesame



## Príklad dobrej praxe

### DEDOLES: Prepájanie internej a externej komunikácie

Značka **Dedoles** sa od svojho vzniku hlási k hodnotám ako ľudskosť a podpora jedinečnosti. V rámci kampane Pride vyrába limitované edície produktov s dúhovou tematikou a inšpirácie čerpá od zamestnanectva, ktoré sa v otázkach minorít angažuje, ale aj od tých, ktorí sú ich členmi. V roku 2024 sa Pride kampaň s názvom **Som hrdý rodič** zamerala na rodičovskú lásku a dôležitosť podpory od najbližších. Kampaň šíriala svoje poslanstvo citlivo, vďaka čomu bola miera negatívnych reakcií takmer nulová. Do každodennej práce zamestnancov a zamestnankyň vniesla silné pozitívne emócie a hrdosť na to, že sú jej súčasťou. Vďaka zapojeniu ľudí a OZ Dedoles SK tak mohli Iniciatíve Inakosť

darovať štedrú sumu na komunitnú prácu a poradenstvo pre LGBTI+ ľudí. Medzi Dedolesákov a Dedolesáčky tiež prvýkrát rozšírili myšlienku kampane Dúhová stužka, ktorú si mnohí hrdo pripli a prepojila sa tak externá komunikácia s internou. Súčasťou Pride kampane bolo aj odprezentovanie celého procesu jej tvorby (od nápadu až po realizáciu) medzi celú skupinu zamestnancov a zamestnankyň. Všetci tak mali možnosť nahliadnuť do dielne marketingu, čo sa stretlo s pozitívnymi reakciami. Interné procesy a komunikáciu vedie Dedoles s dôrazom na inklúziu. Nepoužíva sa zástupný mužský rod a témy internej komunikácie sú vyberané s ohľadom na pestrosť kolektívu.



foto: Firemná výzva



Sociálny pilier



## KLÍČOVÉ POJMY

**bisexuálny človek** – osoba, ktorá cíti príťažlivosť a vytvára intímne vzťahy s ľuďmi rovnakého alebo iného rodu;

**cisrodový človek** – stotožňuje sa s rodom, ktorý mu bol pripísaný pri narodení;

**DEI (Diversity, Equity, Inclusion)** – diverzita, rovnosť, inklúzia;

**ERG (Employee Resource Group)** – zamestnanecká/záujmová skupina, ktorej členky a členovia majú podobné záujmy alebo ich spájajú spoločné znaky či identita a spolupracujú na presadzovaní ich spoločných záujmov na pracovisku;

**gej** – muž, ktorého priťahujú iní muži a ktorý vytvára milujúce a sexuálne vzťahy s mužmi;

**heteronormativita** – koncept označujúci presvedčenie, že heterosexuality je jediná „normálna“ a „správna“, teda akási norma;

**heterosexuálny človek** – cíti príťažlivosť a vytvára intímne vzťahy s ľuďmi opačného pohlavia alebo rodu;

**intersexuálny človek** – osoba, ktorá sa narodila s kombináciou mužských a ženských pohlavných znakov alebo s rodovo nešpecifickými pohlavnými znakmi. Biologické znaky tejto osoby teda nie sú jednoznačne mužské, ani jednoznačne ženské;

**lesba** – žena, ktorú priťahujú iné ženy a ktorá vytvára milujúce a sexuálne vzťahy s inými ženami;

**LGBTI+** – (L) lesby, (G) gejovia, (B) bisexuálni ľudia, (T) transrodoví ľudia, (I) intersexuálni ľudia, (+) ďalšie identity, ktoré sú súčasťou spektra;

**pohlavie** – zahŕňa biologické pohlavné znaky, hormonálnu a genetickú výbavu človeka, teda všetky biologické danosti, ktoré sú súčasťou ľudského tela a ovplyvňujú jeho činnosť;

**rod** – akceptovaný a zaužívaný spôsob správania, vystupovania a prejavovania žien a mužov;

**spojenec/spojenkyňa (ally)** – väčšinou cisrodová heterosexuálna osoba, ktorá podporuje LGBTI+ ľudí;

**transrodová osoba** – osoba, ktorej rodová identita sa nezhoduje s rodom, ktorý jej bol pripísaný pri narodení;

**tranzícia** – individuálny proces vyjadrenia vlastnej identity a zosúladenia rodových prejavov, aby čo najviac korešpondovali s vnútorne prežívaným rodom;

**queer/kvír** – rodová a/alebo sexuálna identita, ktorá je iná ako cisrodová a/alebo heterosexuálna;

## ĎAKUJEME

za cenné príklady z praxe signatárom Charty diverzity Slovensko:

**Accenture, Dedoles, Henkel Slovensko, IKEA a Lenovo Slovakia**

Špeciálne poďakovanie patrí Eve Habánkovej-Figelovej, Martinovi Mackovi a Romanovi Samotnému – kolektív o.z. **Iniciatíva Inakosť** je aj odborným garantom týchto odporúčaní.



©Business Leaders Forum, október 2024

Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2.

[www.blf.sk](http://www.blf.sk) | [blf@nadaciapontis.sk](mailto:blf@nadaciapontis.sk)