DOTAZNÍK INDEXU DIVERZITY

# NÁVOD NA VYPLNENIE DOTAZNÍKA

* Index diverzity je inovatívny nástroj na meranie úrovne diverzity na pra- covisku v slovenských podmienkach. Je vhodný pre všetkých zamestná- vateľov súkromného a verejného sektora bez ohľadu na počet zamest-

nancov 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 otáz- ky čo najpresnejšie zodpovedať.
* Niektoré otázky vyžadujú ľahký výpočet. Pri takýchto otázkach zaokrú-

hľujte hodnoty namerané vo vašej firme alebo organizácii na jedno desa-

tinné 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 fir- my alebo organizácie (napr. počet zamestnancov a zamestnankýň a ich štruktúra podľa pohlavia, veku a pod.);

» Základné informácie o aktivitách v oblasti diverzity, spoločenskej zod- povednosti alebo zodpovedného podnikania vašej firmy alebo orga-

nizácie (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 šam- pión v oblasti diverzity.

* Ak potrebujete pomôcť alebo poradiť pri vypĺňaní dotazníka Indexu diver-

zity, neváhajte sa obrátiť na [info@snslp.sk.](mailto:info@snslp.sk)

# DOTAZNÍK

 *Všeobecná časť*

### 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 nezaoberá.

### Je vaša firma alebo organizácia signatárom Charty diverzity Sloven- sko?

**•**

Áno, firma alebo organizácia je signatárom Charty diverzity Slovensko. Nie, firma alebo organizácia nie je signatárom Charty diverzity Sloven- sko.

**•**

### Zriadila vaša firma alebo organizácia konkrétny mechanizmus a po- stupy pre riešenie podnetov namietajúcich diskrimináciu?

**•**

Áno, firma alebo organizácia zaviedla oficiálny mechanizmus pre rieše- nie podnetov namietajúcich diskrimináciu.

**•**

Riešenie podnetov namietajúcich diskrimináciu je jedna z kompetencií

personálneho oddelenia firmy alebo organizácie.

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa riešením podnetov namietajúcich diskri- mináciu nezaoberá.

### 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 vzdelá- vacích programoch, tréningoch a školeniach.

**•**

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa vzdelávaním alebo projektami v oblasti podpory diverzity a nediskriminácie nezaoberá.

### Podporujú procesy náboru nových zamestnancov a zamestnankýň vo vašej firme alebo organizácii diverzitu na pracovisku a pôsobia preventívne proti možnej 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 di- verzity na pracovisku.

**•**

Firma alebo organizácia dbá pri vyjadrovaní v pracovných inzerátoch na používanie inkluzívneho jazyka.

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa pri nastavovaní a uverejňovaní pracov- ných inzerátov diverzitou nezaoberá.

### Prezentuje vaša firma alebo organizácia vo svojich externých ko- munikačných 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 inkluzív- ny jazyk.

**•**

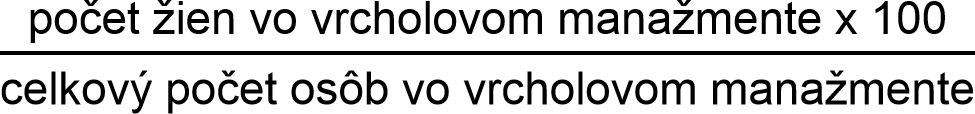
**•**

Nie, firma alebo organizácia sa komunikáciou diverzity navonok nezao- berá.

## *Rodová rovnosť*

### Aké je zastúpenie žien vo vrcholovom manažmente vašej firmy ale- bo organizácie v porovnaní s rodovými pomermi v celom pracov- nom kolektíve?

*Výpočet:*



* 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.

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

*Výpočet:*



* 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 %.

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

*Výpočet:*



* 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 %.

### 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 rovnos- ti 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 podpor- ných materiáloch firmy alebo organizácie.

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa podporou rodovej rovnosti na pracovisku nezaoberá.

1. **Zriadila vaša firma alebo organizácia konkrétny mechanizmus a po- stupy 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 sexuál- ne obťažovanie na pracovisku nezaoberá.

**•**

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

**•**

Áno, firma alebo organizácia má prijatý oficiálny mechanizmus pre rodo- vo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní.

**•**

Firma alebo organizácia aktívne podporuje rodovo vyvážené zastupova- nie v rozhodovaní.

**•**

Firma alebo organizácia sa sporadicky snaží o rodovo vyvážené zastu- povanie v rozhodovaní, avšak nemá pre rodovo vyvážené zastupovanie v rozhodovaní politiku alebo iný dokument.

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa riešením rodovo vyváženého zastupova- nia v rozhodovaní nezaoberá.

1. **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 sú- časť iných opatrení alebo správ.

**•**

Firma alebo organizácia plánuje zavedenie rodových auditov na praco- visku.

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa rodovými auditmi na pracovisku nezao- berá.

### 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.

### Zriadila vaša firma alebo organizácia vlastné zariadenie starostli- vosti 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 zamest-

nancov a zamestnankýň.

* Firma alebo organizácia pasívne podporuje starostlivosť o deti zamest-

nancov alebo zamestnankýň prostredníctvom benefitov nad rámec Zá-

konníka práce.

* Nie, firma alebo organizácia sa starostlivosťou o deti zamestnancov a

zamestnankýň nezaoberá.

### Umožňuje vaša firma alebo organizácia, aby zamestnanci a zamest- nankyne využívali flexibilné formy práce?

* Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje flexibilné formy práce.
* Firma alebo organizácia má trvalo zavedené najmenej dve flexibilné for-

my práce.

* Firma alebo organizácia má zavedenú iba jednu flexibilnú formu práce.
* Nie, firma alebo organizácia neumožňuje využívanie flexibilných foriem

práce.

### Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii podiel otcov čerpajú- cich materskú a rodičovskú dovolenku na celkovom počte zamest- nancov a zamestnankýň na materskej alebo rodičovskej dovolenke?

*Výpočet:*



* Podiel otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku je vyšší ako 20 %.
* Podiel otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku je v roz-

medzí od 10,1 % do 20 %.

* Podiel otcov čerpajúcich materskú alebo rodičovskú dovolenku je v roz-

medzí od 0,1 % do 10 %.

* Vo firme alebo organizácii nie sú žiadni otcovia, ktorí čerpajú materskú

alebo rodičovskú dovolenku.

### 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 prípa- de záujmu ich zapája do vzdelávacích a podnikových aktivít.

**•**

Firma alebo organizácia sporadicky zapája zamestnancov a zamestnan- kyne na materskej alebo rodičovskej dovolenke do podnikových aktivít. Firma alebo organizácia umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke, aby sa zúčastňovali niekto- rých podujatí, ale aktívne ich neoslovuje.

**•**

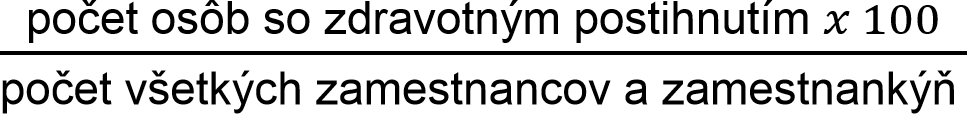
**•**

Nie, firma alebo organizácia neudržiava kontakt so zamestnancami a za- mestnankyňami na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

## *Inklúzia osôb so zdravotným postihnutím*

### Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii podiel osôb so zdra- votným postihnutím, a to vo vzťahu k zákonnej povinnosti zamest- návania osôb so zdravotným postihnutím?

*Výpočet:*



* 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 postihnu- tím.

### 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 postihnu- tím?

*Výpočet:*



* Podiel osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom ma- nažmente firmy alebo organizácie je rovnaký alebo vyšší ako podiel všet- kých osôb so zdravotným postihnutím vo firme alebo organizácii.

**•**

Podiel osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom ma- nažmente je rovný alebo nižší o 30 % ako podiel všetkých osôb so zdra- votným postihnutím vo firme alebo organizácii.

**•**

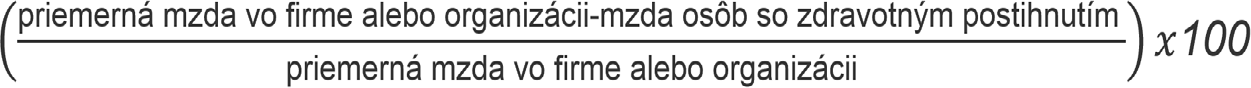
Podiel osôb so zdravotným postihnutím vo vrcholovom a strednom ma- nažmente je vyšší o 30 % ako podiel všetkých osôb so zdravotným po- stihnutím vo firme alebo organizácii.

* Vo vrcholovom a strednom manažmente nie sú osoby so zdravotným

postihnutím.

### Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii zdravotný mzdový roz- diel?

*Výpočet:*



* 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 %.

### Prijala vaša firma alebo organizácia primerané úpravy na zabezpe- čenie prístupnosti a bezbariérovosti pracoviska vrátane fyzického prostredia, infraštruktúry, IT servisov a služieb pre osoby so zdra- votným postihnutím?

**•**

Áno, firma alebo organizácia zabezpečila 100 % bezbariérovosť praco- viska a vytvorila pracovné podmienky pre všetky skupiny osôb so zdra- votným postihnutím.

**•**

Firma alebo organizácia zabezpečuje bezbariérovosť a prístupnosť pra- coviska len pre tie skupiny osôb so zdravotným postihnutím, ktoré za- mestnáva.

**•**

Pracovisko firmy alebo organizácie je čiastočne bezbariérové. Pracovisko firmy alebo organizácie nemá prvky bezbariérovosti.

**•**

### Má vaša firma alebo organizácia stratégiu pre podporu zamestnáva- nia osôb so zdravotným postihnutím?

**•**

Áno, firma alebo organizácia má špecifickú stratégiu pre podporu za- mestnávania osôb so zdravotným postihnutím a po návrate z prácene- schopnosti.

**•**

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 zamest- návania osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú obsiahnuté v inom dokumente.

**•**

Nie, firma alebo organizácia nemá stratégiu alebo inú politiku pre podpo- ru zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

1. **Sú materiály, intranet a webová stránka vašej firmy alebo organizá- cie dostupné vo verziách pre osoby so zdravotným postihnutím?** Áno, materiály, intranet a webová stránka firmy alebo organizácie sú do- stupné pre osoby so zrakovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím. Niektoré materiály a popisy majú verzie pre osoby so zrakovým, slucho- vým alebo mentálnym postihnutím.

**•**

**•**

**•**

Iba webová stránka firmy alebo organizácie má verzie pre osoby so zra- kovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím.

**•**

Nie, firma alebo organizácia sa nevenuje prístupnosti materiálov, intrane- tu a webovej stránky pre ľudí so zrakovým, sluchovým alebo mentálnym postihnutím.

### Majú zamestnanci a zamestnankyne vašej firmy alebo organizácie prístup ku školeniam, ktoré sú zamerané na začleňovanie a komuni- káciu s osobami s rôznymi špecifickými potrebami?

**•**

Áno, firma alebo organizácia prijala viaceré opatrenia zamerané na za- čleňovanie a komunikáciu s osobami so zdravotným postihnutím.

**•**

Firma alebo organizácia vzdeláva svojich zamestnancov a zamestnanky- ne 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*

### 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.

### Aký veľký je vo vašej firme alebo organizácii vekový mzdový roz- diel?

*Výpočet:*



* 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 %.

### Má vaša firma alebo organizácia stratégiu alebo programy pre pod- poru 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 opatre- nia v tejto oblasti.

**•**

Firma alebo organizácia má zavedený program a podporuje zamestná- vanie 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 star- šie ako 55 rokov.

### Má vaša firma alebo organizácia stratégiu alebo programy zamera- né na podporu zamestnávania absolventov a absolventiek bez skú- seností na trhu práce?

**•**

Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje zamestnávanie absol- ventov 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*

### Zabezpečuje a poskytuje vaša firma alebo organizácia rodinné be- nefity 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 čerpa- nie rodinných benefitov len výnimočne.

**•**

Firma alebo organizácia neposkytuje rodinné benefity pre páry rovnaké- ho pohlavia.

### Podporuje vaša firma alebo organizácia zamestnancov a zamest- nankyne 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 ak- tívne neprijíma žiadne opatrenia.

**•**

Nie, firma alebo organizácia nepodporuje otvorenosť voči LGBTI ľuďom

na pracovisku.

### Podporuje vaša firma alebo organizácia transrodových (trans) za- mestnancov a zamestnankyne na pracovisku?

**•**

Áno, firma alebo organizácia aktívne podporuje rovnosť trans ľudí na pra- covisku aj navonok a akceptuje ich rodovú identitu.

**•**

Firma alebo organizácia akceptuje vlastnú rodovú identitu do určitej mie- ry, ale trans ľuďom sa nevenuje špecificky v stratégiách, materiáloch či vzdelávaní.

**•**

Firma alebo organizácia deklaruje rovnosť trans ľudí formálne, ale aktív- ne neprijíma žiadne opatrenia.

**•**

Nie, firma alebo organizácia nepodporuje trans ľudí na pracovisku.

### Podporuje vaša firma alebo organizácia zamestnávanie osôb z iných ako majoritných etnických alebo náboženských skupín na pracovis- ku 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 zamest- návania 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.

### Zohľadňuje vaša firma alebo organizácia kultúrne a náboženské špecifiká osôb z iných ako majoritných etnických alebo nábožen- ských skupín „mäkkými opatreniami”?

**•**

Áno, firma alebo organizácia zohľadňuje a podporuje špecifiká z iných ako majoritných etnických alebo náboženských skupín vo všetkých ob- lastiach.

**•**

Firma alebo organizácia akceptuje kultúrne a náboženské špecifiká pod- ľa 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.