

LGBT+ DIVERZITA A INKLUZE VE FIRMÁCH V ČESKÉ REPUBLICE



PROČ JE DOBRÉ PODPOROVAT LGBT+ DIVERZITU?

Chceme zdravé a konkurenceschopné firmy, ve kterých se lidem dobře pracuje a ke kterým mají zákazníci a zákaznice kladný vztah.

PŘEKÁŽKY A PŘÍLEŽITOSTI

- Dle prof. Flégra z Karlovy univerzity v České republice žije minimálně půl milionu až milion LGBT+ lidí. Tvoří 5–10 % celkové populace, tedy minimálně 5–10 % zaměstnanců*kyň, zákazníků*ic a obchodních partnerů*ek.
- Dle opakované studie, kterou provedla společnost Vodafone v roce 2022, je pouze 26 % LGBT+ lidí v ČR plně „vyoutováno“ na pracovišti (v roce 2018 to bylo 24 %), tzn. že neskrývá svoji odlišnou vztahovou, sexuální nebo genderovou identitu.
 - » To může významně brzdit jejich výkonnost (až o 20 %).
- Dle studie realizované v roce 2019 kanceláří Veřejné ochránkyně práv bylo 11 % LGBT+ lidí v uplynulých pěti letech v zaměstnání diskriminováno či obtěžováno z důvodu své odlišné identity. To je druhý nejčastější výskyt diskriminace a obtěžování hned po školách.
 - » 91 % z těchto incidentů nebylo nikdy nahlášeno. Jako jeden z důvodů dotyční uvádí, že nevědí, na koho se obrátit s žádostí o pomoc nebo radu.
- Kvůli předsudkům, diskriminaci nebo obtěžování mají LGBT+ lidé zhoršené podmínky v životě uspět a plně rozvinout svůj potenciál.
- Dle průzkumu think tanku Open for Business z roku 2019 stojí diskriminace a vyloučení LGBT+ lidí v České republice českou ekonomiku minimálně pět miliard korun ročně (studie think tanku Open for Business, který tvořily např. Deutsche Bank, BCG, McKinsey...).
- Dle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR realizovaného v roce 2022 pětina průmyslových podniků své vnitřní předpisy upravuje, aby nedocházelo k diskriminaci LGBT+ zaměstnanců*kyň. Rovné podmínky pro LGBT+ zaměstnance*kyně jsou zatím tématem pro 27 % dotázaných firem.
- Nejrůznější firmy, které aktivně řeší problémy LGBT+ lidí, mají:
 - » lepší ekonomickou kondici (inovační potenciál, návratnost investice do talentů, konkurenceschopnost, vyšší HDP),
 - » otevřenější pohled na inovace (přitažlivost pro nové talenty a rozmanitost názorů a řešení),
 - » přátelský vzhled pro veřejnost (loajalita zákazníků*ic),
 - » spokojenější a výkonnější zaměstnance*kyně (mohou být sami sebou, podávají vyšší výkon a motivace, cítí loajalitu vůči zaměstnavateli).

ŘEŠENÍ

- Klíčem je uvědomit si problém a využít jeho řešení jako potenciál pro firmu i zaměstnance*kyně.
- „Já proti gayům nic nemám, myslím, že u nás ve firmě to není problém, nikdo si ještě nestěžoval, nevidím důvod nic aktivně řešit“ – nepřiznání si problému a pasivní přístup existující problém spoluvytváří.

DESATERO

Co konkrétně může firma zlepšit

Interní předpisy, směrnice a strategie

1. Výslovně zahrňte princip rovného zacházení s LGBT+ lidmi do základních hodnot firmy, dále do strategie na podporu diverzity a inkluze, včetně prevence a postihu diskriminace nebo obtěžování.
2. Odstraňte nerovnosti způsobené zákonem (dny volna na registraci, „otcovská“ i pro stejnopohlavní páry, zdravotní benefity atd.).

Řízení talentů a profesní rozvoj

3. Podpořte vaše zaměstnance*kyně ve vytváření vnitřních zaměstnaneckých skupin pro LGBT+ diverzitu a inkluzi.
4. Otevřeně komunikujte hodnoty firmy uvnitř i navenek.
5. Zapojte vedení.
6. Vzdělávejte zaměstnance*kyně, sdílejte zkušenosti.
7. Monitorujte dopad a zpětnou vazbu.

Společenská odpovědnost

8. Spolupracujte s LGBT+ organizacemi.
9. Zahrňte LGBT+ diverzitu a inkluzi do externí komunikace a marketingu.
10. Bud'te aktivními členy Pride Business Fora.

ŠKODA AUTO patří mezi největší zaměstnavatele v České republice, zaměstnává více než 35 000 lidí. Firma úspěšně naplňuje svou strategii diverzity a v jejím rámci aktivně rozvíjí všechny dimenze diverzity a inkluze. V centru této strategie je každý zaměstnanec a každá zaměstnankyně. Důležitou součástí je tedy i rozvoj plného potenciálu každé a každého z nich bez ohledu na sexuální orientaci či genderovou identitu.

ŠKODA AUTO v roce 2021 při příležitosti Mezinárodního dne proti homofobii, transfobii a bifobii podepsala Memorandum 2017+ a stala se členem platformy Pride Business Forum. Připojila se tak ke klubu více než 50 českých zaměstnavatelů, kteří zavádí principy LGBT+ diverzity. V roce 2022 vznikla z iniciativy samotných zaměstnanců*kyň zaměstnanecká skupina ŠKODA Proud (z angličtiny proud [praud] = hrdý). Tato skupina aktuálně sdružuje 60 škodováků a škodovaček, nejen LGBT+ lidi, ale i „allies“ (přátele). Jejím cílem je navzájem propojovat, vzájemně se inspirovat a sdílet příběhy napříč firmou. ŠKODA Proud organizuje řadu aktivit nejen pro své členy*ky – od pravidelných „Proud hospod“ přes společné výlety po přednášky a debaty pro zaměstnance*kyně.

„Ve spolupráci s naším sociálním partnerem Odbory KOVO jsme v naší kolektivní smlouvě dorovnali benefity pro naše zaměstnance*kyně – např. dva dny volna při svatebním obřadu jim nabízíme i při uzavření registrovaného partnerství.“

OSOBNÍ SVĚDECTVÍ

*Jsme svazem zaměstnavatelů, a je proto naším cílem pomoci všem firmám být co nejlepšími zaměstnavateli. Politika rovnosti, diverzity a inkluze, jakožto součást sociálního pilíře ESG, je uvnitř společnosti jedním z nejdůležitějších faktorů přímo ovlivňujícím její úspěšnost, inovační potenciál, ale také schopnost oslovit a udržet si talentované zaměstnance*kyně. To všechno jsou aspekty, které při aktuální situaci na trhu práce a v ekonomice obecně nesmí zůstat stranou. Alespoň ne ve firmách, které chtějí zůstat konkurenceschopné a relevantní.*

*Z pohledu HR je narovnávání vnitřních předpisů pro LGBT+ zaměstnance*kyně jednou z nejnáročnějších oblastí. Pokud vám zaměstnanci*kyně sami nesdělí svou sexuální orientaci či genderovou identitu, nemáte častokrát možnost zjistit, pro kolik osob může relativně jednoduchá změna vašich interních směrnic znamenat zásadní zlepšení pracovního prostředí. Je proto potřeba se aktivně zajímat o možnosti narovnávání vnitřních předpisů a tyto změny provádět bez ohledu na to, kolika zaměstnanců *kyň si myslíme, že se změny dotýkají.*

Dagmar Kuchtová,
generální ředitelka Svazu průmyslu a dopravy ČR



JAK ZAČÍT

Kontaktujte Pride Business Forum a my vám pomůžeme udělat vaši firmu otevřenější a stabilnější.

Andrea Weinbergerová pečuje o členy v platformě Pride Business Forum:

andrea.weinbergerova@pridebusinessforum.com