

Úvod k DISA

Cíl dotazníku:

Cílem dotazníku je pomoci Vám zmapovat v rámci Vaší firmy aktuální stav různých oblastí, které se týkají strategie diverzity. Umožní Vám se zamyslet, ve kterých oblastech by Vaše firma mohla strategii diverzity posílit, jaké k tomu máte nástroje, ale také ukáže, kde jsou Vaše silné stránky. Může být krokem, který povede k podpisu Charty Diverzity. DISA I představuje rychlý nástroj na měření základního nastavení diverzity ve Vaší firmě; k hlubší analýze slouží DISA II, kterou vyplňuje firma po podpisu Charty Diverzity.

Vyplnění dotazníku:

Dotazník vyplňuje zpravidla jedna (či více) osob z vedení společnosti a personalista.

Terminologie:

Strategie diverzity: Cílená snaha implementovat principy nediskriminace, vzájemného respektu a inkluze a zároveň cílená snaha pracovat s různorodostí zaměstnanců jako pozitivním aspektem. Nesnaží se rozmanitost potlačit, ale pozitivně vyzdvihnout a dostat do souladu. Strategie diverzity se může opírat o principy evropské Charty Diverzity. Zpravidla tuto strategii přijímá a prosazuje vedení firmy, ale může být také požadována "zdola", směrem od zaměstnanců, kteří vyvíjejí tlak na vedení. Strategie diverzity spočívá v respektu k individuálním schopnostem, životní situaci i odlišným specifickým každého jedince. V pracovním prostředí se většinou opírá o různorodost pracovního kolektivu i společnosti jako takové, respektuje individuální potřeby zaměstnanců zejména v návaznosti na jejich životní etapy, a zároveň respektuje klienty firmy. Strategie diverzity je nejen nástroj, jak vytvořit dobře fungující pracoviště, ale je hodnotou sama o sobě.

Výsledky dotazníku:

Výsledky dotazníku nebudou ve vztahu k Vaší firmě nikde zveřejňovány a slouží k identifikaci implementace strategie diverzity.

Části dotazníku:

- I - Identifikační a základní údaje
- II - Identifikace strategie diverzity
- III - Strategie diverzity ve vztahu ke klientům a veřejnosti
- IV - Strategie diverzity v personalistické oblasti
- V - Podpora a rozvoj strategie diverzity
- VI - Příklad(y) dobré praxe

DISA – Diversity and Inclusion Strategy Assessment

Jméno firmy:

Sídlo firmy:

Datum vyplňování dotazníku:

I - Identifikační a základní údaje

	Odpověď	Doplňující informace
1. Vaše firma je:	(prosím vyberte)	
2. Jaký je obor Vaší aktivity?	(prosím vyberte)	pro "Jiné" prosím doplňte
3. Je Vaše firma součástí nějaké skupiny?	(prosím vyberte)	
4. Vyberte, zda je Vaše firma mateřská nebo dceřiná:	(prosím vyberte)	
4.1 Pokud je pobočkou nebo dceřinou firmou, ve které zemi je mateřská společnost umístěna?	(prosím vyberte)	doplňte prosím
5. Váš trh je:	(prosím vyberte)	
6. Tržby/rozpočet Vaší firmy se během minulých dvou let:	(prosím vyberte)	
7. Kolik lidí Vaše firma zaměstnávala v České republice k datu vyplnění dotazníku?		

II - Identifikace strategie diverzity

	Odpověď	Doplňující informace
8. Má Vaše firma písemně definovaný program podpory diverzity na pracovišti?		
9. Má Vaše firma určenu jednu či více osob, které by měly na starosti plán implementace strategie diverzity?		
10. Má Vaše firma etický kodex?		
11. Jakými způsoby Vaše firma komunikuje strategii diverzity svým zaměstnancům? (interní školení, interní komunikace...)		doplňte prosím
12. Zajišťuje Vaše společnost, že všichni zaměstnanci chápou strategii diverzity?		
13. Zaměřuje se Vaše strategie diverzity na potřeby a jedinečnost všech zaměstnanců, nebo na vybrané skupiny?	(prosím vyberte)	
14. Má Vaše firma vypracovanou strategii a stanoveny cíle pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů na následujících pozicích?		
Představenstvo (jednatelé v případě s.r.o.)		
Dozorčí rada		
Nejvyšší a vyšší management		

14.1 Pokud ano, má Vaše firma nastaveny:

Nástroje na dosažení těchto cílů?

Nástroje na měření plnění těchto cílů

15. Uvažujete o zapojení Vaší firmy do evropské Charty Diverzity?

16. Procházela nebo prochází Vaše firma v posledních 5 letech nějakým auditem či jiným šetřením, které by bylo zaměřené na některé z témat diverzity? (např. rovné zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích; rovné platy žen a mužů na stejných pozicích, nediskriminační chování zaměstnanců vůči klientům apod.)

17. Můžete odhadnout počet zaměstnanců, kteří mají povědomí o problematice diverzity?

(prosím vyberte)

III - Strategie diverzity ve vztahu ke klientům a veřejnosti

Odpověď

Doplňující informace

18. Má Vaše firma strategii společenské odpovědnosti (corporate social responsibility, CSR)?

Dostupnost firmy:

19. Má Vaše firma přizpůsobené pracovní prostředí pro osoby se sníženou pohyblivostí? (bezbariérový přístup, bezbariérové toalety apod.)

IV - Strategie diverzity v personální oblasti

Odpověď

Doplňující informace

20. Kolik lidí náleželo k datu vyplnění dotazníku do následujících kategorií?

Počet zaměstnanců (FTE):

Počet žen

Počet mužů

mužů:

žen:

Počet mužů a žen v dozorčí radě

Počet mužů a žen v představenstvu

Počet mužů a žen v pozici manažera

Počet mužů a žen do 29 let věku

Počet mužů a žen ve věku 30- 44 let

Počet mužů a žen ve věku 45- 59 let		
Počet mužů a žen ve věku 60 let a více		
Počet pracujících mužů a žen - důchodců		
Počet mužů a žen na dobu určitou		
Počet mužů a žen na částečný úvazek		
Počet mužů a žen, které se vrátily po mateřské či rodičovské dovolené zpět do práce		
Počet mužů a žen s nejvyšším ukončeným vzděláním VŠ		
Počet mužů a žen s nejvyšším ukončeným vzděláním VŠO		
Počet mužů a žen s nejvyšším ukončeným vzděláním SŠ		
Počet mužů a žen s nejvyšším ukončeným vzděláním ZŠ		
Počet mužů a žen s handicapem		
Počet mužů a žen jiné státní příslušnosti než ČR		

Procesy

21. Probíhá ve Vaší firmě pravidelně revize HR procesů s ohledem na principy nediskriminace a propagace diverzity?

22. Má vaše firma písemně vypracovaný detailní cíle v oblasti diverzity pro různé HR procesy (interní komunikace, nábor, výběr vzdělávacích programů, propouštění zaměstnanců)?

23. Jsou Vaši zaměstnanci obeznámeni se způsobem, jak a komu hlásit diskriminační chování?

24. Jsou Vaši zaměstnanci seznámeni s postupem, na koho se obrátit v případě mobbingu či bossingu?

25. Máte ve Vaší firmě zavedeny aktivity spojené se zvyšováním povědomí o diverzitě pro své zaměstnance? (například školení)

26. Máte ve své firmě zavedeny interní směrnice k vyváženému zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích?

Nábor nových zaměstnanců - máte ve Vaší firmě zavedena následující opatření?

27. Trénink/vzdělávání o diverzitě v náboru Vaším HR managerům

28. Proces zajišťující nulovou diskriminaci při inzerování pracovních pozic

29. Partnerství s orgány spojenými se zaměstnaností a sloužící skupinám, které by mohly zažít diskriminaci: sdružení pomáhající nezaměstnaným nalézt práci, specializované dobrovolnické skupiny, spolupráce s úřadem práce atd.

30. Účast ve fórech/náborových akcích věnovaných diverzitě (např. veletrhy práce pro handicapované osoby)

Přijetí a inkluze - máte ve Vaší firmě zavedeno:

31. Možnost tutoringu/mentoringu pro nové zaměstnance

32. Je součástí vstupního školení pro nové zaměstnance informování o strategii diverzity ve firmě

33. Je nabízena podpora a/nebo vzdělávání skupinám, které by mohly přijít do styku s diskriminací?

34. Je součástí Vaší HR strategie program profesního rozvoje zaměstnanců také přístup z hlediska životních stádií a etap?

35. Je součástí hodnocení výkonu manažerů jejich snaha o integraci strategie diverzity?

Prostředí a spokojenost na pracovišti - máte ve Vaší firmě zavedeno:

36. Vytvoření zájmové/podpůrné sítě zaměstnanců (employee resource group), které by mohly zažít diskriminaci (LGBT, ženy, handicap, věk)?

37. Je součástí strategie Vaší společnosti přizpůsobení pracovního prostředí na základě individuálních potřeb Vašich zaměstnanců? (příklad: ergonomie apod.)

V – Podpora a rozvoj strategie diverzity

Odpověď

Doplňující informace

38. Ve které oblasti politiky diverzity vnímáte v rámci Vaší firmy největší potřebnost změn (nedostatky)?

Podpora flexibilních pracovních úvazků

Podpora zkrácených úvazků

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii do 29 let

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii 30 - 44 let

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii 45 - 59

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii 60 +

Podpora zaměstnávání osob s handicapem

Zaměstnávání talentovaných osob

Vyrovnané zaměstnávání žen a mužů

Vyrovnaný podíl žen a mužů v pozici manažera

Dodržování pracovní doby (nevyžadování práce přes víkend či o dovolené)

Cílené řízení politiky diversity

39. Posílení které z následujících oblastí strategie diversity by přineslo Vaší firmě větší efektivitu?

Podpora flexibilních pracovních úvazků

Podpora zkrácených úvazků

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii do 29 let

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii 30 - 44 let

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii 45 - 59

Podpora zaměstnávání osob ve věkové kategorii 60 +

Podpora zaměstnávání osob s handicapem

Zaměstnávání talentovaných osob

Vyrovnané zaměstnávání žen a mužů

Vyrovnaný podíl žen a mužů v pozici manažera

Dodržování pracovní doby (nevyžadování práce přes víkend či o dovolené)

Cílené řízení politiky diversity

Podpora dobrovolnické činnosti

40. Jaké jsou hlavní překážky, se kterými se setkáváte při implementaci strategie diversity?

doplňte prosím

41. Jakými způsoby lze tyto překážky překonat (v ideálním případě)?

doplňte prosím

42. Jaké další kroky v oblasti politiky diversity chcete v následujícím roce realizovat?

doplňte prosím