**Firmy nevenujú LGBT zamestnancom dostatočnú pozornosť**

Bratislava, 30. mája 2018 – **Firmy, organizácie či inštitúcie na Slovensku sa vymedzujú voči diskriminácii a netolerancii, stále však pomerne málo z nich zaujíma proaktívny postoj v tejto téme. Hovoriť otvorene o sexuálnej orientácii či o spolužití s osobou rovnakého pohlavia je na pracovisku, ale aj celkovo v spoločnosti stále tabu. Ako však vyplýva z viacerých prieskumov, nevenovať tejto téme pozornosť sa firmám nevypláca. Aj preto vydalo združenie zodpovedných firiem Business Leaders Forum odporúčania pre firmy o tom, ako zabezpečiť inklúziu LGBT zamestnancov.**

**Zamestnanci svoju orientáciu pred kolegami taja**

Väčšina firiem na Slovensku nemá zavedené žiadne špeciálne programy či opatrenia na podporu LGBT komunity. „*Zamestnanci a zamestnankyne, ktorí musia na pracovisku skrývať svoju sexuálnu orientáciu, majú až o 73 % vyššiu pravdepodobnosť, že odídu z práce do troch rokov než tí zamestnanci, ktorí aj na pracovisku môžu byť „out*“, upozorňuje Ivana Vagaská, senior programová manažérka Nadácie Pontis. Podľa prieskumu Out Now (2015) iba 9 % z LGBT zamestnancov povedalo o svojej sexuálnej orientácii svojim kolegom na pracovisku a takmer 40 % si myslí, že coming out v práci by mohol ohroziť ich kariéru.

**Firmy môžu ísť príkladom**

Slovensko patrí do skupiny posledných krajín Európskej únie, kde chýba akákoľvek právna ochrana párov rovnakého pohlavia. To však neznamená, že firmy nemôžu byť v tomto smere proaktívne a ísť príkladom. *„Firma a jej pracovné prostredie, aké pre svojich ľudí vytvára, môže pozitívne ovplyvňovať celospoločenské vnímanie danej témy,“* hovorí Vagaská.

Napríklad spoločnosť Accenture ide v tomto ohľade nad rámec slovenskej legislatívy a svojim zamestnancom a zamestnankyniam umožňuje čerpať rodinné benefity bez ohľadu na ich orientáciu, či identitu. Firme stačí čestné vyhlásenie napríklad o tom, že partnerke sa narodilo dieťa alebo o osvojení dieťaťa. *„Na základe neho vyplácame príspevok k narodeniu dieťaťa a umožňujeme vybrať si deň voľna. Podobne postupujeme aj pri svadobnom bonuse, ktorý vyplácame na základe predloženia dokladu o uzavretí registrovaného partnerstva z inej krajiny,“* upresňuje Lucia Skraková, HR manažérka spoločnosti.

**Kódexy a normy nestačia**

Firmy by mali mať hodnoty inklúzie a rešpektu zakotvené vo svojich základných interných dokumentoch, ale zároveň je podstatné, aby sa „z papiera“ premietali aj do každodennej praxe. Z odporúčaní BLF vyplynulo, že to, za čím si vedenie firmy stojí, by sa malo pravidelne objavovať aj v internej komunikácii. „*Téma podpory rozmanitosti na pracovisku sa však nedá „odbiť“ hodnotovým kódexom firmy. Firma by pre svojich zamestnancov mala pravidelne organizovať školenia na túto tému, či poskytnúť im napríklad videá so situáciami, ktoré sú na pracovisku nežiaduce,“* dodáva Vagaská.

**Charta diverzity má 41 signatárov**

Odporúčania k inklúzii LGBT zamestnancov vydalo združenie Business Leaders Forum pri príležitosti Dňa diverzity, ktorý je sviatkom rešpektovania rozdielnosti a výnimočnosti každého zamestnanca a zamestnankyne. *„Je to príležitosť uvedomiť si, že stereotypy, ktoré vedú k predsudkom a diskriminácii, sú v istej miere v každom z nás, ale je možné ich zmeniť,“* vysvetľuje I.Vagaská. Deň diverzity oslavujeme na Slovensku 30. mája, pretože práve v tento deň v roku 2017 bola slávnostne spustená **Charta diverzity Slovensko** a k tejto dobrovoľnej iniciatíve podporovanej Európskou komisiou sa pridali prví signatári. Dnes sa k Charte svojím slávnostným podpisom pridali ďalší signatári z firemného sektora a po prvýkrát, aj dve médiá – denník SME a Slovak Spectator. [**Charta diverzity Slovensko**](http://www.chartadiverzity.sk) má tak aktuálne 41 signatárov, ktorí sa verejne hlásia k podpore rôznorodosti a inklúzie na pracovisku.

**Firmy oslávia Deň diverzity**

Viaceré firmy pri príležitosti Dňa diverzity zorganizovali rôznorodé aktivity pre svojich zamestnancov. ING Business Shared Services napríklad pripravila prednášku na tému stereotypov a handicapov, ukážku práce vodiacich psov pre nevidiacich a besedy so zamestnankyňami firmy na tému Ženy v biznise. Zahraniční zamestnanci sa podelili o ich životný príbeh na Slovensku a v rámci podpory LGBT komunity zamestnancom rozdávali odznaky s dúhovým levom ING.

Spoločnosť SwissRe sa zase zamerala na tému duševného zdravia. Predposledný májový týždeň sa v spoločnosti T-Systems Slovakia niesol v duchu Lady T, podujatí určených pre všetky zamestnankyne spoločnosti. V IBM ISC prebehli Dni diverzity už 23. a 24. mája v podobe workshopov predstavujúcich rôzne kultúry, príbehy ľudí so znevýhodnením, LGBT. Súčasťou programu bol aj „speed mentoring“ od seniorných lídrov. Podobne oslavujú diverzitu aj v PwC Slovensko, s témami, ako sú rozdiely medzi generáciami, rodová diverzita, či uvedomenie si nevedomých predsudkov.

**Viac o tom, ako podporiť LGBT inklúziu na pracovisku a príklady firiem, ktoré to už robia si môžete prečítať v odporúčaniach Business Leaders Forum. Ktoré firmy sa pridali k Charte diverzity Slovensko sa môžete dozvedieť na webovej stránke** [**www.chartadiverzity.sk**](http://www.chartadiverzity.sk)

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***



**O Nadácii Pontis**

Prepájame firmy, mimovládne organizácie, štátne inštitúcie, komunity a jednotlivcov, aby sme spoločnými silami dosiahli pozitívne zmeny vo vzdelávaní, v zodpovednom podnikaní a v boji proti korupcii a chudobe.

**Kontakt a doplňujúce informácie: Simona Fiabáne, senior PR manažérka, 0903 619 549,** [**simona.fiabane@nadaciapontis.sk**](mailto:simona.fiabane@nadaciapontis.sk)