

obligatorní		fakultativní
<b>okruh: Bezpečí a jistota</b>		
1	Vize či mise poskytovatele je publikována veřejně a obsahuje respekt vůči jedinečnosti a různorodosti. Podpora LGBTI+ osob je formulována v cílech (v rámci tzv. veřejného závazku).	
2	Etický kodex poskytovatele explicitně vyjadřuje respekt a podporu jedinečnosti a různorodosti.	
3	Závazek nepřijatelnosti sexismu a jakéhokoliv obtěžování obsahuje etický kodex poskytovatele, nebo interní předpis. Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně s tímto dokumentem aktivně pracují. Tento dokument také řeší postup v případě jeho porušení.	
4	V organizaci je pověřená osoba, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně, klientky a klienti diskretně obracet - podle potřeby anonymně - v případě mobbingu nebo obtěžování.	
5	Interní dokumenty zaručují diskretnost a možnou anonymitu podání stížnosti. V organizaci je pověřená osoba, která stížnosti řeší.	
6	Poskytovatel veřejně vyjadřuje svůj závazek chránit jakoukoliv osobu před sexuálním či sexistickým obtěžováním a být netolerantní vůči jakémukoli formě sexismu.	
7	Klientky a klienti svobodně rozhodují o tom, kdo má být v případě potřeby informován.	
8	Tematika kulturně kompetentní podpory LGBTI+ osob je součástí týmových porad i hodnocení kvality poskytované služby.	
9	Poskytovatel má zformulována práva klientů a klientek. Jejich text je uveřejněn nejen v prostorech poskytovatele, ale také v jeho komunikačních kanálech. Klientky a klient jsou informováni o jejich aktualizacích.	
10	Poskytovatel otevírá témata intimity a sexuality, včetně témat sexuální orientace a genderové identity, témat práv LGBTI+ osob, historie témat historie LGBTI+ komunity s také s heterosexuálními klienty a klientkami.	
11	Poskytovatel s přihlédnutím k možností pobytového zařízení konzultuje s klientkami a klienty výběr jejich spolubydliče a vyvaruje se jakékoliv necitlivosti.	
12	Poskytovatel nabízí aktivity a akce, které podporují vzájemné porozumění a různost.	
<b>Adekvátní úprava prostor</b>		
1	Poskytovatel má genderově nerozlišené toalety jak pro klienty, tak pro zaměstnance, pokud to umožňují prostory budovy služby.	
2	Prostory poskytovatele vyjadřují respekt vůči diverzitě. Doporučenímhodné jsou symboly vyjadřující, že LGBTI+ osoby jsou vítány (např. duhová vlajka při vstupu nebo v komunikačních kanálech).	
<b>Jednání se zájemkyněmi a zájemci o službu</b>		
1	Podoba péče a poskytované služby se konzultuje se zájemci a zájemkyněmi o službu a zohledňuje jejich přání.	
2	Se souhlasem zájemce či zájemkyně, klientky či klienta mají jejich blízcí možnost zapojit se do plánování péče.	
3	Pracovníci a pracovnice hovoří s klientkami a klienty o jejich sexuální orientaci a genderové identitě. Neusuzují ze stereotypně vnímaných signálů.	
4	Zaměstnankyně a zaměstnanci vysvětlí zájemcům a zájemkyním o službu, jak se bude zacházet s informacemi, které sdělí. Jeho zaměstnankyně a zaměstnanci jsou diskretní a dodržují respekt a mlčenlivost o informacích, které se o klientce a klientovi dozvědí. Zaměstnanci a zaměstnankyně se zájemce či zájemkyně ptají, jaké informace považují za zvláště citlivé a důvěrné.	
5	Při rozhovoru s klienty a klientkami personál otevřeně hovoří o jejich sítích podpory, o jejich rodinách, blízkých, partnerech a partnerkách. Otevřeně se ptá, kdo je v jejich životě důležitý.	
6	Zájemci a zájemkyně o poskytování služby vyplňují dotazníky a formuláře v soukromí. Pokud nechají určitou část dotazníku nevyplněnou, nejsou nuceni k jeho doplnění, pokud se nejedná o informace nezbytné k poskytování služby. Nezbytnost informací specifikují SQSS.	
7	Poskytovatel zohledňuje podle svých možností přání klientek a klientů při výběru pokoje.	
<b>Adekvátní úprava materiálů a užívaného jazyka</b>		
1	Formuláře mají nejen nebinární genderovou identitu (žena, muž, nebinární), ale i patřičnou šíří pojmu rodiny (partneři, druhové a družky...).	
2		Jazyk vnitřní komunikace je genderově vyvážený: užívají se také pojmy sexuální orientace, genderové identity, nebo pojmy jim odpovídající, se kterými se heterosexuální i neheterosexuální osoby mohou identifikovat.
<b>Podpora klientů a klientek</b>		

1	Interní dokumenty poskytovatele pracují i s tematikou sexuality a intimity. Možnosti realizace těchto aspektů jsou upraveny ve standardech kvality poskytovaných sociálních služeb. Klienti a klientky jsou o nich informováni.	
2	Standardy kvality explicitně vyjadřují podporu LGBTI+ klientek a klientů.	
3	Klíčoví pracovníci a pracovníci komunikují s klientkami a klienty o možnostech realizace jejich sexuality v kontextu dané služby a cílové skupiny. Možnosti realizace sexuality upravuje individuální plán péče.	
4	V kontaktu s klientkami a klienty užívají zaměstnanci a zaměstnankyně vždy jméno a rod, který si klient či klientka zvolí.	
5	Poskytovatel respektuje preferenci klienta či klientky při výběru pečující osoby, a to zvláště při poskytování intimní hygieny nebo doprovodu k lékaři. Zaměstnankyně a zaměstnanci jsou proškoleni v respektujícím způsobu poskytování péče.	
6	Při kontaktu se třetí stranou (zdravotnický personál, úřady...) je doprovázející zaměstnanec či zaměstnankyně poskytovatele obeznámen, jak předejít nebo reagovat na nerespektující jednání (např. na otázky typu "jaké je vaše skutečné pohlaví?")	
7	Poskytovatel podporuje komunikaci mezi klienty a klientkami a zdravotními službami, a to zejména u HIV pozitivních osob, u trans lidí...	
8		Poskytovatel má domluvenou spolupráci s LGBTI+ kompetentními poskytovateli paliativní a hospicové péče a provázení pozůstalých.
9	Poskytovatel průběžně pracuje s cíli formulovanými v individuálním plánu péče. Mezi cíli jsou reflektována i témata důležitá pro LGBTI+ klientky a klienty.	
10	Poskytovatel vyhodnocuje spolu s LGBTI+ klientkami a klienty, zda je nabízená podpora efektivní a vítaná, a zjišťuje jejich nápady na změnu. Vyhodnocování vhodnosti a efektivnosti poskytované podpory a služeb probíhá i za účasti blízkých osob pro klientku a klienta, pokud s tím klient a klientka souhlasí.	
11	Do průběhu poskytování péče jsou integrovány informace získané z práce s biografií, a to s v kontextu poskytované služby a cílové skupiny.	
12	Poskytovatel nabízí aktivity či události, které zohledňují také zájmy LGBTI+ klientek a klientů.	
13	Volnočasové aktivity jsou přístupné bez jakékoliv diskriminace (např. taneční hodiny příjmovou i stejnopohlavní páry).	
14	Poskytovatel nabízí akce, které podporují vzájemné kontakty klientek a klientů, a to například tím, že podporuje volnočasové aktivity a skupiny, které si klientky a klienti sami založí.	
15	V případě, že se poskytuje péči podle genderové identity, mají všichni klienti možnost účastnit se jí podle svých vlastních preferencí (a nikoliv podle anatomického pohlaví).	
16	Pohlaví nebo gendrová identita není apriorní překážkou pro účast na aktivitách spojených s poskytováním péče.	
17	Klienti a klientky vědí, že si mohou říct o podporu v průběhu coming outu. Zaměstnankyně a zaměstnanci poskytovatele jsou proškoleni ve způsobu jejího poskytování.	
18	Klientky a klienti vědí, že si mohou říct o podporu v procesu tranzice. Zaměstnanci a zaměstnankyně poskytovatele jsou proškoleni ve způsobu jejího poskytování.	
<b>Propojení s LGBTI+ komunitou</b>		
1	Poskytovatel spolupracuje s LGBTI+ organizacemi, zaměstnanci a zaměstnankyně, klienti i klientky mají k dispozici kontakty na další organizace, které podporují LGBTI+ osoby. Dát spolupráci s LGBT organizacemi a třetími stranami dohromady a spojit	
2	V organizaci působí alespoň jeden pověřený ambasador LGBTI+ tematiky, který jí má na starosti.	
3	Poskytovatel je připraven zprostředkovat a zajistit klientům a klientkám materiály LGBTI+ komunity.	
4	Klienti a klientky jsou průběžně upozorňováni na LGBTI+ události v okolí. Jejich kontakt s LGBTI+ organizacemi je ze strany poskytovatele podporován, a to i fyzickou pomocí, je-li to ze strany klientky či klienta žádoucí a potřebné.	
5	Zaměstnanci a zaměstnankyně mají přístup ke kvalitním a relevantním informacím a materiálům týkajícím se LGBTI+ témat.	
6	Klientky a klienti mají podporu, pokud se chtějí účastnit také akcí mimo budovu poskytovatele	
<b>Péče a podpora LGBTI+ zaměstnankyň a zaměstnanců, dobrovolníků a dobrovolnic</b>		
1	Inzerované pracovní pozice jsou vedeny genderově citlivým jazykem. Je zmíněno, že organizace pracuje a podporuje také LGBTI+ osoby.	
2	Při přijímacích pohovorech je otevřeně také téma respektu vůči jinakosti a LGBTI+ lidem.	
3		Pro nové zaměstnance a zaměstnankyně má zaměstnavatel zpracován adaptační plán, který zahrnuje také LGBTI+ tematiku.
4	Zaměstnavatel dorovnává zákonné zvýhodnění heterosexuálních zaměstnanců a zaměstnankyň (např. volno na pohřeb, na uzavření registrovaného partnerství...).	

5	Zaměstnanci a zaměstnankyně znají vizi / misi organizace a souzní s ní.	
6	Zaměstnavatel kontinuálně zjišťuje zájmy, potřeby a nápady svých zaměstnankyň a zaměstnanců.	
7	Zaměstnavatel podporuje neformální setkávání zaměstnankyň a zaměstnanců.	
8		Zaměstnankyně a zaměstnanci mohou hovořit otevřeně o své orientaci či genderové identitě. Zaměstnavatel dbá o vytváření prostoru bezpečí a vítané diversity.
9	Součástí ročního hodnocení nebo supervize je i respektující podpora LGBTI+ osob.	
10	Každý ze zaměstnanců a zaměstnankyň se v posledních třech letech zúčastnil alespoň jednoho vzdělávacího programu s tematikou respektu vůči LGBTI+ osob.	
11	Organizace tematizuje fyzické i psychické bezpečí zaměstnankyň a zaměstnanců a pracuje s nimi. Monitoruje jejich zkušenosti s předsudky v rámci organizace a s výsledky práce.	
12	Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří procházejí tranzicí, mají podporu svého zaměstnavatele. Nemusejí se obávat, že tento proces negativně ovlivní jejich kariéru. Tato skutečnost je ošetřena ve vnitřním předpisu.	