

PODGLĄD FORMULARZA ZGŁOSZENIOWEGO – TYLKO DO ODCZYTU

MAŁE I ŚREDNIE FIRMY

POLITYKA I MECHANIZMY RÓWNOŚCI

1. Czy kierownictwo firmy/instytucji podjęło decyzję, że równość uznawana jest za część kultury organizacji?
 - Tak, jest włączona w zasady działania organizacji
 - Nie jest to główny priorytet, ale podejmowane są pewne działania w tym kierunku
 - Nie

2. Czy w Twojej firmie/organizacji istnieją równościowe zasady przy rekrutacji i awansach (brak dyskryminacji w ocenie kandydatów_ek o tym samym poziomie kwalifikacji oraz starania, aby w procesie rekrutacji i awansów znalazły się osoby niedoreprezentowanej płci)
 - Tak, istnieją takie zasady przy rekrutacji i awanse
 - Planujemy wdrożenie zasad w tym obszarze w przyszłym roku
 - Nie

3. Czy istnieją procedury dotyczące mobbingu i molestowania seksualnego?
 - Tak, istnieją procedury, która zakłada możliwość anonimowego zgłaszania skarg w przypadku mobbingu i molestowania seksualnego
 - Tak, istnieją takie procedury, ale tylko dotyczące mobbingu i/lub bez zachowania anonimowości
 - Nie

4. Czy w Twojej firmie/organizacji i podczas rekrutacji stanowiska opisane są z użyciem feminatywów lub neutratywów?
 - Tak, w rekrutacji i oficjalnych dokumentach każdy pracownik_czka ma możliwość zastosowania dowolnej formy
 - Tak, ale tylko podczas rekrutacji lub tylko dostosowanie nazwy stanowiska
 - Nie

5. Czy w Twojej firmie/organizacji prowadzone są szkolenia z zakresu równości i różnorodności?
- Tak, obowiązkowymi szkoleniami są objęci wszyscy_tkie pracownicy_czki
 - Tak, szkoleniami jest objęta część pracowników_czek i są one dobrowolne
 - Nie
6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze polityki i mechanizmów równości i co było największym sukcesem?

ROZWÓJ I SZKOLENIA

1. Czy firma /organizacja zachęca kobiety do podnoszenia kompetencji zawodowych?
- Tak, firma /organizacja oferuje dodatkowe możliwości rozwoju
 - Tak, firma /organizacja przekazuje informacje o możliwościach podnoszenia kompetencji
 - Nie
2. Jaki był udział kobiet i mężczyzn w prowadzonych szkoleniach fakultatywnych w 2022 roku w proporcji do wszystkich pracujących kobiet i mężczyzn? (Na przykład: szkolenia rozwojowe/podnoszące kwalifikacje zawodowe, warsztaty i treningi wewnętrzne w siedzibie pracodawcy, szkolenia certyfikacyjne, kursy językowe)
- pytanie opisowe*

Opis: Prosimy o podanie dwóch wartości oraz wskazanie rodzaju szkoleń:

- *procent kobiet biorących udział w szkoleniach do ogółu zatrudnionych kobiet (jeżeli pracuje 100 pracowniczek i 50 wzięło udział w szkoleniach fakultatywnych to 50%)*
- *procentowa proporcja kobiet i mężczyzn biorących udział w szkoleniach fakultatywnych (jeżeli w szkoleniach fakultatywnych bierze udział 100 osób i w tym 60 kobiet oraz 40 mężczyzn to dysproporcja wynosi 20%).*

TYLKO DO ODCZYTU

3. Jaki był udział kobiet i mężczyzn w awansach w ciągu 2022 roku? *pytanie opisowe*
Opis: Liczone jako procentowa proporcja kobiet i mężczyzn, którym został przyznany awans (jeżeli 10 osób awansowało w 2022 roku i w tym 7 mężczyzn oraz 3 kobiety to proporcja wynosi 70% mężczyzn do 30% kobiet).
4. Jaki był udział pracowników na stanowiskach kierowniczych/ menadżerskich ze względu na płeć? *pytanie opisowe*
Opis: Liczony jako proporcja udziału kobiet i mężczyzn w awansach (jeżeli na stanowiskach kierowniczych jest 10 osób i 6 kobiet oraz 4 mężczyzn to proporcja udziału wyniesie 60% kobiet oraz 40% mężczyzn).
5. Czy Twoja firma/organizacja wspiera inicjatywy pracownicze mające na celu rozwój kobiet oraz motywujące kobiety do większej aktywności w środowisku pracy (np. kampanie społeczne, sieci pracownicze, konkursy, mentoring)?
- Tak, jako organizacja wspieramy takie inicjatywy, prosimy krótko wskazać jakie i w jaki sposób: _____ *opis*
 - Tak, pracownicy sami się angażują w takie inicjatywy
 - Nie
6. Jakie są inne podejmowane działania mające na celu wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń i procesu awansu i co jest największym sukcesem?

RÓWNOWAGA PRACA-DOM

1. Jaka była liczba mężczyzn, którzy w Twojej firmie/organizacji skorzystali z urlopu rodzicielskiego w roku 2022? *Opis: Liczone jako procent mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego spośród wszystkich mężczyzn, którym w roku 2022 urodziło się dziecko*

TYLKO DO ODCZYTU

2. Jaki jest procent mężczyzn wykorzystujących zwolnienia lekarskie z tytułu opieki nad dzieckiem w Twojej firmie/organizacji w ostatnim roku?

Opis: Procent mężczyzn korzystających ze zwolnienia lekarskiego na opiekę nad dzieckiem spośród wszystkich kobiet i mężczyzn korzystających z takich zwolnień (jeżeli 10 osób skorzystało ze zwolnienia lekarskiego na opiekę nad dzieckiem w tym 8 kobiet oraz 2 mężczyzn to odpowiedź wyniesie 20%)

3. Czy pracownik_czka ma możliwość pracy zdalnej?

- Tak, ma możliwości swobodnego ustalenia trybu pracy z pracodawcą
- Tak, ale w ograniczonym zakresie (np. jeśli ma dzieci lub przy hybrydowym trybie pracy)
- Nie

4. Możliwość wzięcia godziny lub dwóch wolnego w godzinach pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi

- Tak, bez ograniczeń
- Tak, ale w ograniczonym wymiarze
- Nie ma takiej możliwości

5. Jaki jest procent kobiet pracujących w Twojej firmie/organizacji, które po urlopie rodzicielskim wraca do pracy? (Dane szacunkowe w latach 2019-2022) *pytanie opisowe*

Opis: Liczony jako procent kobiet, które po zakończeniu urlopu rodzicielskiego wraca do pracy (jeżeli w ciągu ostatnich 3 lat 20 kobiet w Twojej firmie/organizacji skorzystało z urlopu rodzicielskiego i 15 z nich wróciło do pracy to odpowiedź wyniesie 75%)

6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze zapewnienia lepszej równowagi praca-dom dla kobiet i mężczyzn i co było największym sukcesem?

PŁACE

1. Czy w firmie/organizacji podejmowany jest temat luki płacowej?
 - Tak, luka płacowa jest obliczana
 - Przeciwdziałanie luce płacowej jest włączone do przyszłych działań zarządu
 - Nie

2. Jaki jest poziom średniej luki płacowej? *pytanie opisowe*

Opis: Liczone jako procentowa różnica między przeciętnym miesięcznym (lub godzinowym) wynagrodzeniem brutto kobiet i mężczyzn, mierzony jako procent wynagrodzenia mężczyzn. Prosimy o wyraźne podanie rodzaju danych (godzinowe/miesięczne). Jeżeli mężczyzna zarabia 5000 tys. zł brutto, a kobieta 4000 tys. zł brutto to luka wynosi 20% (5000 zł-4000 zł)/5000 zł

3. Czy podawane są widełki płacowe przy rekrutacji?
 - Tak, są podawane w ogłoszeniach o pracę
 - Nie, ale stanowiska mają przypisane widełki płacowe
 - Nie

4. Czy podawane są widełki płacowe przy awansach?
 - Tak, są znane pracownikom_czkom
 - Nie, ale stanowiska mają przypisane widełki płacowe
 - Nie

5. Jaki jest udział kobiet i mężczyzn w 10% najlepiej zarabiających w firmie/organizacji?

pytanie opisowe

Opis: Liczone jako proporcja kobiet i mężczyzn w 10% najlepiej zarabiających. Jeżeli firma /organizacja zatrudnia 100 osób i w 10 najlepiej zarabiających jest 6 mężczyzn i 4 kobiety, wówczas należy wpisać 40% kobiet i 60% mężczyzn.

6. Jakie są inne podejmowane działania w zakresie wyrównania płac kobiet i mężczyzn, i co jest największym sukcesem?

ZDROWIE

1. Czy firma/organizacja/ podejmuje działania w obszarze zdrowia menstruacyjnego w swoim miejscu pracy?
 - Tak, udostępniamy środki menstruacyjne (podpaski/tampony/wkładki) i/lub prowadzimy działania budujące świadomość w obszarze zdrowia menstruacyjnego wskaż jakie: _____ opis
 - Planujemy wdrożenie działań w tym obszarze w przyszłym roku
 - Nie

2. Czy firma/organizacja podejmuje działania wspierające osoby w okresie okołomenopauzalnym?
 - Tak, prowadzimy działania w tym obszarze (np. webinary, mamy wdrożone wewnętrzne polityki/regulaminy, pokoje do odpoczynku), wskaż jakie: _____ opis
 - Planujemy wdrożenie działań w tym obszarze w przyszłym roku
 - Nie

3. Czy pracownicy_czki mają swobodny dostęp do pomieszczeń sanitarnych?
 - Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem, umożliwiają wyrzucenie środków menstruacyjnych i skorzystanie z prysznicy
 - Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem oraz umożliwiają wyrzucenie środków menstruacyjnych
 - Nie

4. Czy w firmie/organizacji wspierane jest zdrowie psychiczne pracowników_czek?
 - Tak, pracownicy_czki otrzymują wsparcie (np. działania informacyjne, dofinansowania do terapii, infolinii)
 - Planujemy wdrożenie działań w tym obszarze w przyszłym roku
 - Nie

TYLKO DO ODCZYTU

5. Czy firma/organizacja podejmuje inne działania dot. zdrowia kobiet i mężczyzn?
- Tak, prowadzimy wewnętrzne działania dot. profilaktyki zdrowotnej pracowników (np. działania dot. raka piersi, raka szyjki macicy, prostaty, opieki uroginekologicznej), wskaż jakie: _____ *opis*
 - Tak, pracownicy_czki mają dostęp do opieki medycznej i świadczeń z tym związanych
 - Nie
6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze zdrowia i profilaktyki pracowników_czek i co jest największym sukcesem?

DUŻE FIRMY

POLITYKA I MECHANIZMY RÓWNOŚCI

1. Czy kierownictwo firmy/instytucji podjęło decyzję, że równość uznawana jest za priorytet i jest częścią kultury organizacji?
- Tak, jest znana wszystkim pracownikom_czkom, włączona w zasady działania organizacji i jest ogłoszona na stronie organizacji
 - Nie jest to główny priorytet, ale podejmowane są pewne działania w tym kierunku
 - Nie
2. Czy w Twojej firmie/organizacji istnieją równościowe wytyczne dla rekrutacji i awansów, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz monitoring procesu wyrównywania szans kobiet i mężczyzn (okresowe sprawozdania do zarządu organizacji)
- Tak, istnieją wytyczne i system monitoringu we wszystkich wymienionych obszarach
 - Tak, istnieją wskazania w niektórych obszarach, bez obowiązku monitorowania procesów, wskaż jakie: _____ *opis*
 - Nie

TYLKO DO ODCZYTU

3. Czy powołano stanowisko/dział odpowiedzialne za równość i różnorodność?
 - Tak, z własnym budżetem i formalną ścieżką raportowania do zarządu
 - Tak, bez własnego budżetu i bez ścieżki raportowania do zarządu
 - Nie

4. Czy w Twojej firmie/organizacji i podczas rekrutacji stanowiska opisane są z użyciem feminatywów lub neutratywów?
 - Tak, w rekrutacji i oficjalnych dokumentach każdy pracownik_czka ma możliwość zastosowania dowolnej formy
 - Tak, ale tylko podczas rekrutacji lub tylko dostosowanie nazwy stanowiska
 - Nie

5. Czy w Twojej firmie/organizacji prowadzone są szkolenia z zakresu równości i różnorodności?
 - Tak, obowiązkowymi szkoleniami są objęci wszyscy_tkie pracownicy_czki
 - Tak, szkoleniami jest objęta część pracowników_czek i są one dobrowolne
 - Nie

6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze polityki i mechanizmów równości i co było największym sukcesem?

ROZWÓJ I SZKOLENIA

1. Jaki był udział kobiet i mężczyzn w prowadzonych szkoleniach fakultatywnych w 2022 roku w proporcji do wszystkich pracujących kobiet i mężczyzn? (Na przykład: szkolenia rozwojowe/podnoszące kwalifikacje zawodowe, programy i szkolenia zewnętrzne, warsztaty i treningi wewnętrzne w siedzibie pracodawcy, szkolenia certyfikacyjne, kursy językowe) *pytanie opisowe*

Opis: Prosimy o podanie dwóch wartości oraz wskazanie rodzaju szkoleń:

TYLKO DO ODCZYTU

- *procent kobiet biorących udział w szkoleniach do ogółu zatrudnionych kobiet (jeżeli pracuje 100 pracowniczek i 50 wzięło udział w szkoleniach fakultatywnych to 50%)*
- *procentowa proporcja kobiet i mężczyzn biorących udział w szkoleniach fakultatywnych (jeżeli w szkoleniach fakultatywnych bierze udział 100 osób i w tym 60 kobiet oraz 40 mężczyzn to dysproporcja wynosi 20%).*

2. Jaki był udział kobiet i mężczyzn w awansach w ciągu 2022 roku? *pytanie opisowe*

Opis: Liczony jako procentowa proporcja kobiet i mężczyzn, którym został przyznany awans (jeżeli 10 osób awansowało w 2022 roku i w tym 7 mężczyzn oraz 3 kobiety to proporcja wynosi 70% mężczyzn do 30% kobiet).

3. Jaki był udział pracowników na stanowiskach kierowniczych/ menadżerskich ze względu na płeć? *pytanie opisowe*

Opis: Liczony jako proporcja udziału kobiet i mężczyzn (jeżeli na stanowiskach kierowniczych jest 10 osób i 6 kobiet oraz 4 mężczyzn to proporcja udziału wyniesie 60% kobiet oraz 40 % mężczyzn).

4. Jaki był udział kobiet i mężczyzn łącznie w zarządzie i radach nadzorczych w 2022 roku? *pytanie opisowe*

Opis: Liczony jako łączna proporcja udziału kobiet i mężczyzn (jeżeli w zarządzie jest 6 osób (2 kobiety oraz 4 mężczyzn) i w radzie nadzorczej 8 osób (5 kobiet oraz 3 mężczyzn) to proporcja udziału wyniesie 50% (7) kobiet oraz 50% (7) mężczyzn).

5. Czy w Twojej firmie/organizacji istnieją grupy zrzeszające pracowników_czki, np. ERG (employee resource groups), sieci pracownicze?

- Tak, jako organizacja wspieramy takie inicjatywy, prosimy krótko wskazać jakie i w jaki sposób: _____ *opis*
- Tak, pracownicy sami się angażują w takie inicjatywy

- Nie
6. Jakie są inne podejmowane działania mające na celu wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń i procesu awansu i co jest największym sukcesem?

RÓWNOWAGA PRACA-DOM

1. Jaki był wzrost liczby mężczyzn, którzy w Twojej firmie/organizacji skorzystali z urlopu rodzicielskiego w roku 2021 w porównaniu z 2022? *pytanie opisowe*
Opis: Liczony jako procent mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego spośród wszystkich mężczyzn, którym w danym roku (2021 i 2022) urodziło się dziecko
2. Jaki jest procent mężczyzn wykorzystujących zwolnienia lekarskie z tytułu opieki nad dzieckiem w Twojej firmie/organizacji w 2022 roku?
Opis: Procent mężczyzn korzystających ze zwolnienia lekarskiego na opiekę nad dzieckiem spośród wszystkich kobiet i mężczyzn korzystających z takich zwolnień (jeżeli 40 osób skorzystało ze zwolnienia lekarskiego na opiekę nad dzieckiem w tym 30 kobiet oraz 10 mężczyzn to odpowiedź wyniesie 25%)
3. Czy pracownik_czka ma możliwość pracy zdalnej?
- Tak, ma możliwości swobodnego ustalenia trybu pracy z pracodawcą
 - Tak, ale w ograniczonym zakresie (np. jeśli ma dzieci lub przy hybrydowym trybie pracy)
 - Nie
4. Możliwość wzięcia godziny lub dwóch wolnego w godzinach pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi
- Tak, bez ograniczeń
 - Tak, ale w ograniczonym wymiarze
 - Nie ma takiej możliwości

TYLKO DO ODCZYTU

5. Jaki jest procent kobiet pracujących w Twojej firmie/organizacji, które po urlopie rodzicielskim wraca do pracy? (Dane szacunkowe w latach 2019-2022) *pytanie opisowe*

Opis: Liczony jako procent kobiet, które po zakończeniu urlopu rodzicielskiego wraca do pracy (jeżeli w ciągu ostatnich 3 lat 20 kobiet skorzystało z urlopu rodzicielskiego i 15 z nich wróciło do pracy to odpowiedź wyniesie 75%)

6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze zapewnienia lepszej równowagi praca-dom dla kobiet i mężczyzn i co było największym sukcesem?

PŁACE

1. Czy w firmie/organizacji obliczana jest luka płacowa?

- Tak, zewnętrzny audyt
- Tak, wewnętrzny audyt
- Nie

2. Jaki jest poziom średniej luki płacowej? *pytanie opisowe*

Opis: Skorygowana luka płacowa liczona jako wynagrodzenie „podobnych” mężczyzn i kobiet (np. pod względem wieku, wykształcenia, stażu pracy), pracujących na podobnych stanowiskach.

Średnia luka płacowa liczona jako procentowa różnica między przeciętnym miesięcznym (lub godzinowym) wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn, mierzona jako procent wynagrodzenia mężczyzn. Jeżeli mężczyzna zarabia 5000 tys. zł brutto, a kobieta 4000 tys. zł brutto to luka wynosi 20% $(5000\text{ zł} - 4000\text{ zł}) / 5000\text{ zł}$

- Tak, obliczamy skorygowaną lukę płacową, która wynosi _____ pole do wpisania
- Tak, obliczamy średnią lukę płacową, która wynosi _____ pole do wpisania
- Nie obliczamy luki płacowej

3. Kto informowany jest o poziomie luki płacowej?
 - Informacja jest udostępniana publicznie
 - Tylko do wiadomości wewnętrznej
 - Nikt

4. Czy podawane są widełki płacowe przy rekrutacji i awansach?
 - Tak, są znane pracownikom_czkom i/lub są podawane w ogłoszeniach o pracę
 - Nie, ale stanowiska mają przypisane widełki płacowe
 - Nie

5. Jaki jest udział kobiet i mężczyzn w 10% najlepiej zarabiających w firmie/organizacji?
pytanie opisowe
Opis: Liczone jako proporcja kobiet i mężczyzn w 10% najlepiej zarabiających. Jeżeli firma/organizacja zatrudnia 100 osób i w 10 najlepiej zarabiających jest 6 mężczyzn i 4 kobiety, wówczas należy wpisać 40% kobiet i 60% mężczyzn.

6. Jakie są inne podejmowane działania w zakresie wyrównania płac kobiet i mężczyzn, i co jest największym sukcesem?

ZDROWIE

1. Czy firma/organizacja podejmuje działania w obszarze zdrowia menstruacyjnego w swoim miejscu pracy?
 - Tak, udostępniamy środki menstruacyjne (podpaski/tampony/wkładki) i prowadzimy działania budujące świadomość w obszarze zdrowia menstruacyjnego), wskaż jakie:
_____ *opis*
 - Udostępniamy środki menstruacyjne (podpaski/tampony/wkładki) lub prowadzimy działania budujące świadomość w obszarze zdrowia menstruacyjnego
 - Nie

TYLKO DO ODCZYTU

2. Czy firma/organizacja podejmuje działania wspierające osoby w okresie okołomenopauzalnym?
 - Tak, prowadzimy konkretne działania w tym obszarze (np. mamy wdrożone wewnętrzne polityki/regulaminy, pokoje do odpoczynku), wskaż jakie: _____
opis
 - Tak, prowadzimy działania informacyjne w tym obszarze (np. webinary/szkolenia, mailingi)
 - Nie

3. Czy pracownicy_czki mają swobodny dostęp do pomieszczeń sanitarnych?
 - Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem, umożliwiają wyrzucenie środków menstruacyjnych i skorzystanie z prysznica
 - Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem oraz umożliwiają wyrzucenie środków menstruacyjnych
 - Nie

4. Czy w firmie/organizacji wspierane jest zdrowie psychiczne pracowników_czek?
 - Tak, pracownicy_czki otrzymują wsparcie (np. w postaci dofinansowań do terapii, infolinii)
 - Tak, prowadzimy działania informacyjne w tym obszarze (np. webinary/szkolenia, mailingi)
 - Nie

5. Czy firma/organizacja podejmuje inne działania dot. zdrowia kobiet i mężczyzn?
 - Tak, prowadzimy wewnętrzne działania dot. profilaktyki zdrowotnej pracowników (np. działania dot. raka piersi, raka szyjki macicy, prostaty, opieki uroginekologicznej), wskaż jakie: _____ *opis*
 - Tak, pracownicy_czki mają dostęp do opieki medycznej i świadczeń z tym związanych
 - Nie

TYLKO DO ODCZYTU

6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze zdrowia i profilaktyki pracowników_czek i co jest największym sukcesem?