

TYLKO DO ODCZYTU

MŚP

POLITYKA I MECHANIZMY RÓWNOŚCI

1. Czy w Twojej firmie promowanie równości jest ważnym aspektem kultury organizacji?
 - Tak, równość jest integralną częścią naszych zasad i praktyk biznesowych
 - Równość nie jest naszym głównym priorytetem, ale staramy się podejmować kroki w tym kierunku
 - Nie, nie skupiamy się na tym

2. Czy Twoja firma stosuje zasady równości podczas rekrutacji i awansów? (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 awansach
 - Planujemy wdrożenie takich zasad w najbliższym czasie
 - Nie

3. Czy istnieją procedury dotyczące mobbingu i molestowania seksualnego?
 - Tak, istnieją procedury, które zakładają 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 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

Prosimy o dodanie załącznika, który będzie stanowił potwierdzenie działań organizacji. Może to być np. zrzut z ekranu, fragment regulaminu lub zdjęcie

TYLKO DO ODCZYTU

5. Czy w Twojej firmie zorganizowano szkolenie lub kampanie edukacyjną z zakresu równości i różnorodności w 2023 roku?

- Tak, zorganizowaliśmy obowiązkowe szkolenia/kampanię edukacyjną dla wszystkich pracowników.
- Tak, zorganizowaliśmy szkolenia, ale były dobrowolne i nie dla wszystkich.
- Nie

Prosimy o dodanie załącznika, który będzie stanowił potwierdzenie działań organizacji. Może to być np. zrzut z ekranu, fragment regulaminu lub zdjęcie

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

Opis: Prosimy o wypunktowanie konkretnych, dodatkowych działań jakie są podejmowane.

Przykłady: współpraca z partnerami społecznymi, przyjęcie strategii, zasad i/lub narzędzi polityki równości na poziomie firmy, programy wspierające rozwój kariery kobiet

ROZWÓJ I SZKOLENIA

1. Czy firma zachęca kobiety do podnoszenia kompetencji zawodowych?

- Tak, firma oferuje i współfinansuje dodatkowe możliwości rozwoju
- Tak, firma przekazuje informacje o możliwościach podnoszenia kompetencji
- Nie

2. Jaki był udział pracowniczek w szkoleniach fakultatywnych w 2023 roku? (Na przykład: szkolenia rozwojowe/podnoszące kwalifikacje zawodowe, warsztaty i treningi wewnętrzne w siedzibie pracodawcy, szkolenia certyfikacyjne, kursy językowe)

Opis: Prosimy o podanie jednej 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%).

Kobiety biorące udział w szkoleniach do ogółu kobiet: _____ %

Rodzaje szkoleń: _____

TYLKO DO ODCZYTU

3. Jaki był udział kobiet i mężczyzn w awansach w ciągu 2023 roku?

*Opis: Liczone jako odsetek awansowanych kobiet/mężczyzn w ogólnej liczbie zatrudnionych kobiet/mężczyzn (jeżeli w 2023 roku awansowało 15 z 50 zatrudnionych kobiet i 25 z 50 zatrudnionych mężczyzn to odsetek wyniesie kolejno $(15/50)*100=30\%$ kobiet i $(25/50)*100=50\%$ mężczyzn)*

Kobiety (%): _____

Mężczyźni (%): _____

4. Jaki był udział pracowników _czek na stanowiskach kierowniczych i na stanowiskach dyrektorskich ze względu na płeć?

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)

Odsetek na stanowiskach kierowniczych (%): _____

Odsetek na stanowiskach dyrektorskich (%): _____

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: prosimy krótko wskazać jakie i w jaki sposób
- Tak, pracownicy sami się angażują w takie inicjatywy
- Nie

TYLKO DO ODCZYTU

6. Jakie są inne podejmowane działania wzmacniające pozycję kobiet w środowisku pracy i co jest największym sukcesem?

Opis: Prosimy o wypunktowanie konkretnych, dodatkowych działań jakie są podejmowane.

Przykłady: monitoring udziału kobiet i mężczyzn w awansie i/lub na stanowiskach kierowniczych, dobrowolne szkolenia branżowe, czy podnoszące kompetencje finansowane/współfinansowane przez pracodawcę, finansowanie/dofinansowanie studiów, przejrzyste ścieżki rozwoju opisane w dokumentach wewnętrznych, szkolenia i kursy dostosowane do potrzeb kobiet zatrudnionych w firmie (np. rozwój kompetencji przywódczych kobiet, promowanie marki osobistej)

RÓWNOWAGA PRACA-DOM

1. Jaka była liczba mężczyzn, którzy w Twojej firmie skorzystali z urlopu rodzicielskiego w roku 2023?

Opis: Rodzicielski to urlop dla obojga rodziców trwający 41 tygodni (przy urodzeniu jednego dziecka), gdzie każdy z rodziców ma swoje 9 tygodni urlopu, którego nie może transferować na drugiego rodzica. Nie mylić z urlopem ojcowskim, który trwa 2 tyg., jest płatny 100% i jest przeznaczony wyłącznie dla ojców.

Liczone jako procent mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego spośród wszystkich mężczyzn, którym w roku 2023 urodziło się dziecko

- Powyżej 10%
- 5-10%
- Poniżej 5%

2. Czy pracownik_czka ma możliwość pracy zdalnej?

Opis: Pytanie dotyczy pracowników, których zakres obowiązków to dopuszcza

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

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

TYLKO DO ODCZYTU

- Tak, bez ograniczeń
 - Tak, ale w ograniczonym wymiarze
 - Nie ma takiej możliwości
4. Jaki jest procent kobiet pracujących w Twojej firmie, które po urlopie rodzicielskim wraca do pracy? (Dane szacunkowe w latach 2020-2023)

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

- Powyżej 75%
 - Między 50% a 74%
 - Poniżej 49%
5. Czy w Twojej firmie informujesz pracowników/czki o przysługujących im prawach i aktywnie promujesz równość rodzicielską?
- Tak, zachęcamy i promujemy równość rodzicielską, w tym m.in. zaangażowane ojcostwo oraz wspieranie potencjału mam na rynku pracy.
 - Informujemy pracowników/czki o możliwościach skorzystania z urlopów (np. w związku z nową dyrektywą work-life balance)
 - Nie, nie informujemy ani nie promujemy aktywnie równości rodzicielskiej w naszej firmie.

Prosimy o dodanie załącznika, który będzie stanowił potwierdzenie działań organizacji. Może to być np. zrzut z ekranu, fragment regulaminu lub zdjęcie.

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

Opis: Prosimy o wypunktowanie konkretnych, dodatkowych działań jakie są podejmowane. Przykłady: sposób wdrożenia dyrektywy work-life balance, włączanie pracowników/czek na dłuższych nieobecnościach (szczególnie związanych z urlopem rodzicielskim) w wydarzenia firmowe/branżowe, wyrównanie wynagrodzenia do 100% podczas urlopu partnerskiego, możliwość przyścia do pracy z dzieckiem, wydarzenia skierowane do rodzin (dzieci, osoby starsze, partnerskie)

TYLKO DO ODCZYTU

PŁACE

1. Czy w firmie podejmowany jest temat luki płacowej?

- Tak, luka płacowa jest regularnie obliczana i podejmowane są kroki w celu jej zmniejszenia
- Planujemy obliczanie luki i podjęcie działań na rzecz zmniejszenia luki płacowej
- Nie

Prosimy o dodanie załącznika, który będzie stanowił potwierdzenie działań organizacji. Może to być np. zrzut z ekranu, fragment regulaminu lub zdjęcie.

2. Jaki jest poziom **średniej** luki płacowej, liczonej jako procentowa różnica między przeciętnym miesięcznym (lub godzinowym) całkowitym wynagrodzeniem brutto kobiet i mężczyzn?

Opis: Średnia luka płacowa liczona jako procentowa różnica między przeciętnym miesięcznym (lub godzinowym) wynagrodzeniem brutto 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% $(5000\text{ zł} - 4000\text{ zł}) / 5000\text{ zł}$. Jeżeli Twoja organizacja oblicza również skorygowaną lukę płacową napisz o tym w otwartym pytaniu

- Poniżej 5%
- 5%-10%
- Powyżej 10%

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

TYLKO DO ODCZYTU

- Nie
5. Czy Twoja firma porównuje wynagrodzenia pracowników/czek z poziomem rynkowym, aby zapewnić konkurencyjne i sprawiedliwe płace?
- Tak, systematycznie analizujemy i dostosowujemy wynagrodzenia w oparciu o stawki rynkowe.
 - Jesteśmy świadomi standardów rynkowych, ale poziomy wynagrodzeń w naszej firmie ustalamy na podstawie indywidualnej oceny.
 - Nie, nie porównujemy wynagrodzeń naszych pracowników z benchmarkiem rynkowym.
6. Jakie są inne podejmowane działania w zakresie wyrównania płac kobiet i mężczyzn, i co jest największym sukcesem?

Przykłady: obliczanie skorygowanej luki płacowej i jej wartość, analiza punktów krytycznych, w których pojawia się luka płacowa i przeciwdziałanie im, standaryzacja stanowisk, regularny audyt płac (wewnętrzny lub zewnętrzny)

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: _____ opis: *wskaż jakie są to działania*
 - Planujemy wdrożenie działań w tym obszarze w przyszłym roku _____ opis: *wskaż jakie są to działania*
 - 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

TYLKO DO ODCZYTU

- Nie
3. Czy pracownicy_czki mają swobodny dostęp do pomieszczeń sanitarnych?
- Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem, umożliwiając wyrzucenie środków menstruacyjnych i skorzystanie z prysznicza
 - Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem oraz umożliwiając 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
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?
- Opis: Prosimy o wypunktowanie konkretnych, dodatkowych działań jakie są podejmowane. Przykłady: Kampania społeczna nt. mammografii, powołanie grupy dbającej o zdrowie kobiet i/lub mężczyzn w firmie, wprowadzenie urlopu menstruacyjnego/menopauzalnego.*