

TYLKO DO ODCZYTU

NGO

POLITYKA I MECHANIZMY RÓWNOŚCI

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

2. Czy Twoja organizacja opracowała i 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, 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 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

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 organizacji 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 innymi partnerami społecznymi/biznesem w zakresie równości i różnorodności, przyjęcie strategii, zasad i/lub narzędzi polityki równości na poziomie organizacji, programy wspierające rozwój kariery kobiet*

ROZWÓJ I SZKOLENIA

1. Czy organizacja aktywnie zachęca kobiety do podnoszenia kompetencji zawodowych?
 - Tak, organizacja przekazuje informacje i współfinansuje dodatkowe możliwości rozwoju
 - Tak, organizacja przekazuje informacje o możliwościach podnoszenia kompetencji
 - Nie
2. W jaki sposób Twoja organizacja dostosowuje ofertę szkoleń do potrzeb i zainteresowań pracowników/czek?
 - Pracownicy/czki mają swobodę w wyborze szkoleń, które najlepiej odpowiadają nie tylko ich aspiracjom zawodowym, ale również osobistym zainteresowaniom.
 - Zapewniamy dostęp do szeregu szkoleń rozwijających umiejętności ogólne i specjalistyczne, wybieranych przez organizację, by wspierać rozwój kompetencji naszego zespołu.

TYLKO DO ODCZYTU

- Nie oferujemy szkoleń lub oferujemy jedynie szkolenia obowiązkowe, na których tematykę pracownicy/czki nie mają wpływu.

3. Czy w Twojej organizacji istnieje możliwość awansu dla pracowników/czek?

- Tak, mamy jasny system awansów z regularnymi przeglądami, a każdy pracownik/czka zna ścieżki awansu i wymagania do ich osiągnięcia
- Tak, istnieje możliwość awansu, jednak proces nie jest formalnie ustrukturyzowany, pracownicy/czki są ogólnie informowani o takiej opcji
- Nie, nie oferujemy możliwości awansu

4. Jaki był udział pracowników_czek na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich ze względu na płeć?

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)

Kobiet __%

Mężczyzn __%

5. Czy Twoja 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 wzmacniające pozycję kobiet w środowisku pracy i co jest największym sukcesem?

TYLKO DO ODCZYTU

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. 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

2. 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

3. Czy w Twojej organizacji 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.

TYLKO DO ODCZYTU

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

4. Czy Twoja organizacja w 2023 r. zorganizowała wydarzenia skierowane do rodzin (dzieci, osoby starsze, partnerskie) takie jak dni otwarte, pikniki rodzinne czy warsztaty edukacyjne?
- Tak, regularnie organizujemy takie wydarzenia, w tym dni otwarte, pikniki rodzinne i warsztaty edukacyjne.
 - Planujemy zorganizować takie wydarzenie w przyszłości.
 - Nie, nie organizujemy wydarzeń

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

5. Czy w Twojej organizacji istnieje możliwość przyjscia do pracy z dzieckiem?
- Tak, pracownicy/czki mogą przychodzić z dziećmi do pracy w dowolnym momencie, gdy istnieje taka potrzeba.
 - Tak, ale tylko w wyjątkowych sytuacjach i po wcześniejszym powiadomieniu.
 - Nie, nie ma możliwości przyjscia z dzieckiem do pracy.
6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze zapewnienia lepszej równowagi pracom 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 organizacji/branżowe, udział ojców w wykorzystaniu urlopów ojcowskich/rodzicielskich (jeżeli są w organizacji), udział kobiet powracających do pracy po urlopie rodzicielskim (jeżeli są w organizacji)

PŁACE

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

TYLKO DO ODCZYTU

- Nie
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 (0 pkt)
4. Czy podawane są widełki płacowe przy awansach?
- Tak, są znane pracownikom_czkom
 - Nie, ale stanowiska mają przypisane widełki płacowe
 - Nie
5. Czy Twoja organizacja regularnie 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 organizacji ustalamy na podstawie indywidualnej oceny.
 - Nie, nie porównujemy wynagrodzeń naszych pracowników z benchmarkiem rynkowym.

TYLKO DO ODCZYTU

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/przeгляд płac, wdrożone regulaminy płacowe/zasady wynagradzania

ZDROWIE

Czy 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 *wskaz jakie: _____ opis*
- Planujemy wdrożenie działań w tym obszarze w przyszłym roku, *wskaz jakie: _____ opis*
- Nie

2. Czy organizacja podejmuje działania wspierające osoby w okresie okołomenopauzalnym?

- Tak, prowadzimy działania w tym obszarze (np. webinary, mamy wdrożone wewnętrzne polityki/regulaminy, pokoje do odpoczynku), *wskaz 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 prysznic
- Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem oraz umożliwiają wyrzucenie środków menstruacyjnych
- Nie

TYLKO DO ODCZYTU

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.