

TYLKO DO ODCZYTU

DUŻE FIRMY

POLITYKA I MECHANIZMY RÓWNOŚCI

1. Czy kierownictwo firmy 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 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: wskaż jakie
 - Nie

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 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

TYLKO DO ODCZYTU

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 firmie 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?

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

Przykłady: współpraca z partnerami społecznymi, komunikacja wewnętrzna na temat równości i różnorodności, wewnętrzne badania wśród pracowników/czek dot. np. równości szans, poczucia przynależności do organizacji, programy wspierające rozwój kariery kobiet

ROZWÓJ I SZKOLENIA

1. Czy firma /organizacja zachęca kobiety do podnoszenia kompetencji zawodowych?

- Tak, firma oferuje i finansuje 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: _____ %

TYLKO DO ODCZYTU

Rodzaje szkoleń: _____

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:

Kobiety (%): _____

Mężczyźni (%): _____

Odsetek na stanowiskach dyrektorskich:

Kobiety (%): _____

Mężczyźni (%): _____

5. Jaki był udział pracowników_czek w zarządzie i radach nadzorczych?

Opis: Liczony jako proporcja udziału kobiet i mężczyzn w zarządzie (jeżeli w zarządzie jest 5 osób i 3 kobiety oraz 2 mężczyzn to proporcja udziału wyniesie 60% kobiet oraz 40% mężczyzn).

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: inicjatywy pracownicze mające na celu rozwój kobiet, monitoring proporcji płci w zakresie dostępu do promocji – korzystanie w trakcie rekrutacji z puli kandydatów uwzględniającej w równych proporcjach kobiety i mężczyzn), czy w rekrutacji lub retencji, zapewnienie udziału w programach/szkoleniach mających na celu wspieranie ich w rozwoju do ról managerskich i strategicznych, programy mentoringowe

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 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.

TYLKO DO ODCZYTU

3. 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

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, 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 skorzystało z urlopu rodzicielskiego i 15 z nich wróciło do pracy to odpowiedź wyniesie 75%)

- Powyżej 75%
- Między 50% a 74%
- Poniżej 49%

6. Jakie są inne podejmowane działania w obszarze zapewnienia lepszej równowagi pracodawcom 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 przyjscia do pracy z dzieckiem, wydarzenia skierowane do rodzin (dzieci, osoby starsze, partnerskie)

TYLKO DO ODCZYTU

PŁACE

1. Czy w firmie obliczana jest luka płacowa?

- Tak, zewnętrzny audyt
- Tak, wewnętrzny audyt
- 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. 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 i/lub są podawane w ogłoszeniach o pracę
- Nie, ale stanowiska mają przypisane widełki płacowe
- Nie

5. Jaki był udział kobiet i mężczyzn w 10% najlepiej zarabiających osób w firmie w 2023 roku?

TYLKO DO ODCZYTU

Opis: Wynagrodzenia uzyskane z tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, oraz kontraktów menadżerskich. Liczone jako proporcja kobiet i mężczyzn w 10% najlepiej zarabiających. Jeżeli firma zatrudnia 100 osób i w 10 najlepiej zarabiających jest 6 mężczyzn i 4 kobiety, wówczas należy wpisać 40% kobiet i 60% mężczyzn.

- 60/40 i mniejsza dysproporcja
- 70/30 do 60/40
- Większa niż 70/30

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

Opis: Prosimy o wypunktowanie konkretnych, dodatkowych działań jakie są podejmowane. Przykłady: obliczanie skorygowanej luki płacowej i jej wartość, regularne porównywanie wynagrodzeń z poziomem rynkowym, analiza punktów krytycznych, w których pojawia się luka płacowa i przeciwdziałanie im, standaryzacja stanowisk

ZDROWIE

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

TYLKO DO ODCZYTU

- Mamy dedykowany pakiet medyczny dla kobiet w czasie transformacji menopauzalnej
 - 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 prysznicza
 - Tak, nasze miejsca pracy posiadają toalety z ciepłą i zimną wodą, mydłem oraz umożliwiają wyrzucenie środków menstruacyjnych
 - Nie
4. Czy w firmie 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
6. Jakie inne działania są podejmowane 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.*