

TYLKO DO ODCZYTU

Instytucje Publiczne (samorządy, instytuty, uczelnie)

POLITYKA I MECHANIZMY RÓWNOŚCI

1. Czy instytucja przyjęła Plan Równości Płci?
 - Tak
 - Jesteśmy w procesie tworzenia
 - Nie

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. Jak realizowane są zasady przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu?
 - 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 organizacji i podczas rekrutacji stanowiska opisane są z użyciem feminitywów lub neutratywów? (w ramach prawnie dopuszczalnych, np. w ogłoszeniach rekrutacyjnych na wizytówkach, tabliczkach na drzwiach czy w stopkach mailowych)
 - 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/kampanię edukacyjną z zakresu równości i różnorodności w 2023 roku?
- Tak, zorganizowaliśmy obowiązkowe szkolenia/kampanię edukacyjną dla 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/biznesem w zakresie równości i różnorodności, przyjęcie strategii, zasad i/lub narzędzi polityki równości na poziomie organizacji

ROZWÓJ I SZKOLENIA

1. Czy firma /organizacja zachęca kobiety do podnoszenia kompetencji zawodowych?
- Tak, firma /organizacja oferuje i współfinansuje dodatkowe możliwości rozwoju
 - Tak, firma/organizacja 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%).

TYLKO DO ODCZYTU

Kobiety biorące udział w szkoleniach do ogółu kobiet: _____%

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 (%): _____

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
- 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 organizacji 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

TYLKO DO ODCZYTU

3. 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

4. Jaki jest procent kobiet pracujących w Twojej organizacji, 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 organizacji 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 organizacji informujesz pracowników/czki o przysługujących im prawach i aktywnie promujesz równość rodzicielską? *Załącznik*
- 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

TYLKO DO ODCZYTU

organizacji/branżowe, możliwość przyścia do pracy z dzieckiem, wydarzenia skierowane do rodzin (dzieci, osoby starsze, partnerskie)

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
 - 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 zł-4000 zł)/5000 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
 - Nie

TYLKO DO ODCZYTU

5. Czy w Twojej firmie obowiązują regulaminy lub zasady gwarantujące sprawiedliwy podział dodatkowych świadczeń wynagrodzeniowych?
- Tak, mamy szczegółowo opracowane regulaminy i zasady, które zapewniają sprawiedliwy podział dodatkowych świadczeń
 - Posiadamy ogólne wytyczne dotyczące dodatkowych świadczeń, ale ich podział może być w pewnym stopniu elastyczny i zależny od indywidualnej oceny.
 - Nie, nie mamy takich wytycznych
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

ZDROWIE

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

TYLKO DO ODCZYTU

3. Czy pracownicy_czki mają swobodny dostęp do pomieszczeń sanitarnych? (0-2 punkty)

- 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. 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),
wskaz 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.