

Czy Twoja organizacja jest równościowa?

Kwestionariusz został opracowany na podstawie podręcznika „Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans”, w którym znajduje się analogiczne narzędzie do monitorowania przestrzegania zasady równości w firmie. Podręcznik znajduje się na stronie www.genderindex.pl.

PYTANIE	TAK	NIE
Dobór pracowników		
Czy organizacja:		
1. Nie umieszcza w ogłoszeniu informacji o preferowanej płci?		
2. Nie stosuje wyłącznie męskich form w nazwach stanowisk?		
3. W przypadku zawodów uważanych za męskie zamieszcza zakres obowiązków, wskazujący na możliwość wykonywania ich przez kobiety, i odwrotnie		
Rekrutacja		
Czy podczas rekrutacji do pracy:		
4. Wszystkim zadaje się takie same pytania		
5. Eliminuje się pytania o stan cywilny, wiek i dzieci		
6. Szkoli się osoby odpowiedzialne za rekrutację na temat wpływu uprzedzeń i stereotypów dotyczących płci w procesie wyboru kandydatek/kandydatów		
Rozwój pracowników		
Czy organizacja:		
7. Ma transparentny system awansu		
8. Oferuje równy dostęp do szkoleń kobietom i mężczyznom		
9. Monitoruje dostępu do awansów i szkoleń według płci?		
10. Dostarcza konstruktywnej informacji zwrotnej pracownikom/pracownikom ubiegającym się o wyższe stanowisko (niezależnie od tego, czy awansowały/awansowali, czy nie)		
11. Promuje na wyższe stanowiska lub do władz organizacji przedstawicielki/przedstawicieli grup słabo reprezentowanych (np. kobiety) poprzez programy mentorskie, coaching, grupy wsparcia		
Wynagrodzenia		
Czy organizacja:		
12. Wypłaca kobietom i mężczyznom równą płacę za tę samą pracę lub za pracę o tej samej wartości		

13. Ma jasny i przejrzysty system wynagrodzeń, w tym system podwyżek i nagród dla pracowników i pracowniczek?		
14. Monitoruje poziom wynagrodzeń w celu eliminowania nierówności płac ze względu na płeć?		
Godzenie życia zawodowego z rodzinnym		
Czy organizacja:		
Oferuje elastyczne formy zatrudnienia:		
15. niepełny wymiar czasu pracy		
16. elastyczny czas pracy, z możliwością wyboru momentu rozpoczęcia pracy, zakończenia oraz przerwy		
17. pracę w domu		
18. Oferuje elastyczne formy zatrudnienia wszystkim pracownikom/pracownicom		
19. Informuje pracownice i pracowników o przysługujących im prawach (np. do urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, elastycznych form zatrudnienia)		
20. Monitoruje, czy informacje na temat możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi trafiają zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn		
21. Ma specjalne programy godzenia życia zawodowego z rodzinnym skierowane np. do kobiet w ciąży i młodych rodziców		
Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i lobbingowi		
Czy organizacja		
22. Informuje pracownice/pracowników, że molestowanie i mobbing nie są zjawiskami tolerowanymi		
23. Informuje i szkoli pracownice/pracowników w zakresie umiejętności rozpoznawania mobbingu i molestowania seksualnego		
24. Informuje pracownice/pracowników o procedurach zgłaszania skarg		
25. Umożliwia zgłaszanie działań dyskryminujących przeszkolonym mediatorom, gwarantującym obiektywne rozwiązanie problemu		
Działania		
Czy organizacja:		
26. W swojej codziennej pracy z klientami organizacja kieruje się zasadą równości szans kobiet i mężczyzn		
27. Prowadzi politykę równości kobiet i mężczyzn podczas realizacji		

swoich projektów		
28. Czy w zespole/zespołach wyznaczonych do realizacji projektów jest osoba odpowiedzialna za realizowanie/przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn		
Podjmowanie decyzji		
Czy organizacja:		
29. Czy kobiety i mężczyźni, zatrudnieni w organizacji, na równych zasadach uczestniczą w decydowaniu o jej działaniach		
30. Czy kobiety i mężczyźni mają równe szanse ubiegania się o stanowiska związane z zarządzaniem organizacją		
31. Czy wprowadzono jakieś działania pozytywne w celu wyrównania udziału grupy niedoreprezentowanej we władzach organizacji		

TAK oznacza odpowiedź równościową!

31 – 24 odpowiedzi na „tak”

Oznacza, że kwestia równości jest priorytetem w działaniach organizacji.

24 – 15 odpowiedzi na „tak”

Polityka równości prawdopodobnie nie jest realizowana we wszystkich obszarach zarządzania organizacją. Warto przyrzeć się tym obszarom, gdzie równościowej perspektywy brakuje i gdzie warto podjąć dodatkowe działania. Organizacje równościowe mają szansę na dostęp do większej puli talentów, mniejszą rotację personelu, są postrzegane pozytywnie przez pracowników i pracowniczki, a także otoczenie. Poza bezpośrednimi korzyściami, pozostaje kwestia ideowa: równość jest ważną wartością społeczeństwa obywatelskiego i to przede wszystkim w trzecim sektorze powinna być realizowana!

Poniżej 15 odpowiedzi „tak”

W Twojej organizacji kwestia równości płci nie jest priorytetem. Co więcej, z punktu widzenia Kodeksu Pracy może w niej dochodzić do łamania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Przyjrzyj się działaniom swojej organizacji i podejmij działania służące przeciwdziałaniu dyskryminacji.