



**FAIR
TO
WOMEN** | THE BEST OF 2025

Konkurs dla Pracodawców

ANKIETA

EDYCJA 2025

Prosimy o wypełnienie i wysłanie ankiety w trybie on-line. Ankieta dostępna jest na stronie www.fairtowomen.pl

DATA

Proszę wpisać datę

DANE FIRMY

NAZWA FIRMY*

Proszę podać pełną nazwę firmy

STRONA WWW

Proszę wpisać adres strony firmowej www

ROZMIAR

Średnia (50-249 pracowników)

Duża (ponad 250 pracowników)

Proszę zaznaczyć właściwe

SEKTOR GOSPODARKI *

Przemysł

Finanse

Usługi

Proszę zaznaczyć właściwe

DANE OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ

IMIĘ I NAZWISKO*

Proszę podać pełne imię i nazwisko

STANOWISKO*

TELEFON*

E-mail*

(* pola obowiązkowe)

Ankieta ma na celu zbadanie czy i w jakim zakresie spółka realizuje działania z zakresu wyrównania szans kobiet na rynku pracy. Do oceny brane są działania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności, ułatwienia w zakresie rodzicielstwa, tworzenie środowiska pracy opartego o różnorodne umiejętności, doświadczenie i wiedzę pracowników, świadome rozwijanie strategii, polityki oraz programów i działań mających na celu wyrównanie szans kobiet w przedsiębiorstwie.

W ankiecie należy wskazać przykłady działań tj. opisać krótko wybrane praktyki, wskazać przykładowe dokumenty lub linki do stron zawierających takie dokumenty bądź opisy praktyk.

KATEGORIA A / RÓWNOWAGA PŁCI W PRZYWÓDZTWIE I GRUPIE PRACOWNICZEJ

1: Rada Nadzorcza

- a) Z ilu osób składa się Rada Nadzorcza? Proszę podać liczbę
- b) Ile z tych osób to kobiety? Proszę podać liczbę

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL:

2: Zarząd

- a) Z ilu osób składa się Zarząd? Proszę podać liczbę
- b) Ile z tych osób to kobiety? Proszę podać liczbę

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

3. Pracownicy

- a) Ile osób zatrudnia firma? Proszę podać liczbę
- b) Ile z tych osób to kobiety? Proszę podać liczbę

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

4. Struktura zatrudnienia

- a) Czy firma prowadzi mieszaną/ różną politykę zatrudnienia*

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, dokumenty źródłowe, adresy URL:

- b) Ile osób zatrudnia firma w sposób ciągły**? Proszę podać liczbę:

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

c) Ile osób pracujących w sposób ciągły to kobiety? Proszę podać liczbę:

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

*dotyczy osób zatrudnionych na umowę o pracę oraz osób stale współpracujących z firmą niezależnie od formy zatrudnienia (np. umowy cywilnoprawne, działalność gospodarcza)

** wypełnić jeśli dotyczy. Dotyczy osób na stałe współpracujących z firmą, z wyłączeniem pracowników etatowych

5. Dyrektorzy Zarządzający (poziom -1)

a) Ile osób należy do grupy Dyrektorów Zarządzających (Dyrektor Zarządzający, Dyrektor)? Proszę podać liczbę

b) Ile osób w tej grupie to kobiety? Proszę podać liczbę

6. Kadra Menedżerska (poziom -2)

a) Ile osób należy do grupy Kadra Menedżerska (Menedżer, Starszy Menedżer, Kierownik)? Proszę podać liczbę

b) Ile osób w tej grupie to kobiety? Proszę podać liczbę

KATEGORIA B

RÓWNOWAGA W WYNAGRODZENIACH I WORK LIFE BALANCE

7: Sprawiedliwe wynagrodzenie

a) Czy firma ma strategię lub podjęła działania mające na celu prowadzenie polityki równego wynagradzania kobiet i mężczyzn lub czy zasady dotyczące równego wynagradzania kobiet i mężczyzn zostały zawarte w strategii HR lub w polityce wynagradzania?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

b) Czy w firmie prowadzony jest stały monitoring wynagrodzeń pracowników i pracownic monitorujący realizację tej strategii lub tych zasad?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

8: Równe wynagrodzenie/ Różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć

Uwaga: Ogólna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn odnosi się do różnicy / stosunku między średnią pensją wszystkich kobiet w firmie a średnią pensją wszystkich mężczyzn w firmie.

Zróżnicowane pod względem płci informacje o wynagrodzeniach odnoszą się do różnicy / stosunku między wynagrodzeniem dla kobiet i mężczyzn w każdym przedziale w firmie.

a) Czy firma udostępnia dane dotyczące średnich wynagrodzeń?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

b) Czy firma udostępnia dane dotyczące średnich wynagrodzeń według płci?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

c) Czy firma posiada spisane i udostępnione pracownikom/pracownikom kryteria ustalania wynagrodzeń oraz zasady premiowania, takie jak regulaminy/ ogłoszenia/ wytyczne/ wewnętrzne zasady wynagradzania/ taryfikatory/ inne?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

d) Czy firma posiada spisane i udostępnione pracownikom/pracownikom kryteria przyznawania benefitów pracowniczych w formie regulaminu/ ogłoszenia/ wytycznych/ wewnętrznych zasad/ innych?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- e) Proszę podać informacje czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w firmie był przeprowadzony audyt dotyczący wynagrodzenia w zakresie równości płac (np. wewnętrzny / zewnętrzny)

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- f) Czy w firmie regularnie korzysta się z raportów płacowych?

TAK/ NIE

- g) Jeśli tak, to dla jakich grup pracowników stosowane są w firmie raporty płacowe (proszę zaznaczyć właściwe)

dla wszystkich

dla kierowników/menedżerów i wyżej

dla dyrektorów

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

9: Urlop rodzicielski

- a) Czy firma oferuje pracownikom płatne urlopy macierzyńskie/ojcowskie w zakresie większym niż określają to obowiązujące przepisy?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) Czy firma oferuje pracownikom dodatkowe dni wolne pracy na opiekę nad dziećmi (poza wynikającym z obowiązujących przepisów)

TAK/ NIE

Jeśli tak, proszę o podanie:

czy dodatkowe dni na opiekę są w pełni opłacone czy częściowo płatne;

czy dodatkowe dni na opiekę dostępne są tylko dla kobiet czy dla mężczyzn i kobiet;

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- c) **Czy pracownikom zatrudnionym w innej formie niż umowa o pracę firma oferuje warunki ułatwiające funkcjonowanie w zakresie macierzyństwa i rodzicielstwa?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

10: Elastyczne formy pracy

- a) **Czy firma oferuje elastyczne godziny pracy i / lub elastyczne miejsca pracy?**

Tak, elastyczne godziny pracy

Tak, elastyczne lokalizacje robocze

Tak, elastyczne godziny pracy i elastyczne miejsca pracy

Nie

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) **Czy zasady dotyczące elastycznego czasu pracy/miejsca pracy oraz zadaniowego czasu pracy są zapisane w wewnętrznym dokumencie firmy?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- c) **Czy firma oferuje pracownikom w związku z ciążą dodatkowy czas wolny np. na wykonanie badań?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- d) **Czy firma oferuje pracownikom korzystanie z możliwości zmniejszenia czasu pracy w związku z ciążą?**

TAK/ NIE

Jeśli TAK, proszę o podanie:

czy zmniejszony czas pracy w związku z ciążą jest pełnopłatny czy częściowo płatny;

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

KATEGORIA C

POLITYKI PROMUJĄCE WYRÓWNANIE SZANS I RÓWNOŚĆ PŁCI

11. Dobre praktyki wyrównania szans

- a) Czy firma posiada programy wewnętrzne wspierające zachowanie równowagi między pracą a życiem rodzinnym? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź:**

Tak, dla kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego

Tak, ogólnie dla rodziców

Nie

Proszę wymienić wszystkie przykłady.

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) Czy firma prowadzi cykliczne badanie wewnętrzne w celu uzyskania opinii pracowników dotyczące miejsca pracy oraz stopnia ich zadowolenia i zaangażowania?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- c) Czy wyniki badania analizowane są pod kątem płci?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- d) **Czy wyniki badania opinii pracowników wskazują na większe zadowolenie z warunków pracy jednej z płci?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

12. Szkolenie i rozwój kariery

Uwaga: nie dotyczy szkoleń obligatoryjnych tj. szkoleń BHP, SEP itp. Jak również szkoleń za zakresu obsługi maszyn i narzędzi).

- a) **Czy firma posiada politykę/program ponownego wdrożenia osób powracających z urlopu macierzyńskiego lub z urlopu wychowawczego?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) **Czy firma posiada politykę/program rozwoju osób powracających z urlopu macierzyńskiego lub z urlopu wychowawczego?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- c) **Czy firma prowadzi działania wyrównujące szanse osób tej płci, która jest mniej licznie reprezentowana na danym szczeblu zarządzania?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- d) **Jakie konkretne działania podejmuje firma w celu promowania kobiet na stanowiska kierownicze**

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- e) **Czy firma podejmuje inwestycje w zakresie szkoleń i rozwoju umiejętności dla kobiet, aby zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy?**

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

13. Organizacja i komunikacja

- a) **Czy firma posiada wdrożoną politykę równych szans lub podobną, aby zapewnić niedyskryminację kobiet (również jako element innej polityki)?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) **Czy firma upowszechnia wśród pracownic i pracowników zasady polityki równych szans?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- c) **Czy w strukturze firmy są osoby odpowiedzialne za zarządzanie różnorodnością?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- d) **Czy firma stosuje parytety na stanowiskach menedżerskich?**

TAK/ NIE

- e) **Czy kadra zarządzająca wszystkich szczebli zna korzyści i konsekwencje w zakresie zarządzania wolnego od stereotypów płci?**

TAK/ NIE

- f) **Czy firma podejmuje działania w celu promowania kultury równych szans w miejscu pracy?**

TAK/ NIE

- g) Czy w firmie organizowane są szkolenia dotyczące wrażliwości na wyrównywanie szans i przeciwdziałania stereotypom płci?**

TAK/ NIE

- h) Czy firma informuje otoczenie zewnętrzne, że prowadzi politykę równych szans?**

TAK/ NIE

Jeśli TAK:

w jaki sposób komunikuje?

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

14: Wolność od przemocy, znęcania się i molestowania seksualnego

- a) Czy firma posiada politykę przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu kobiet, przemoc ze względu na płeć lub inny dokument regulujący te kwestie?**

Uwaga: polityka powinna wyraźnie zabraniać molestowania seksualnego, definiować procedurę zgłoszeniową i wyjaśniać procedury poufnego omawiania incydentów oraz szukania pomocy i porady.

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) Czy w firmie istnieją mechanizmy kontrolujące realizację ww. zasad?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- c) Czy w firmie, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, obowiązywały procedury dające możliwość zgłaszania kobietom przypadków molestowania seksualnego?**

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

d) Czy w firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy były zgłoszone przypadki dyskryminacji w związku z płcią?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

e) Czy w firmie, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, obowiązywały procedury dające możliwość zgłaszania kobietom przypadków mobbingu?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

15: Polityka rekrutacyjna

a) Czy zasady rekrutacji są transparentne i nie nakładają ograniczeń związanych z płcią?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

b) Czy prowadzony jest monitoring struktury zatrudnienia wg płci

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

c) Jakie konkretne działania firma podejmuje, aby zapewnić różnorodność w procesie rekrutacji, w tym aktywne pozyskiwanie kandydatów płci żeńskiej?

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

16. Ochrona kobiet 55+

- d) Czy prowadzony jest monitoring struktury zatrudnienia kobiet wg wieku?
- e) Czy w firmie prowadzone są działania mające na celu wsparcie sytuacji kobiet w wieku 55+

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

17: Współpraca zewnętrzna i różnorodność dostawców

- a) Czy firma współpracuje z dostawcami, którzy posiadają politykę zarządzania różnorodnością?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) Czy firma wspiera aktywność gospodarczą kobiet?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

18: Ochrona pracowników

- a) Czy firma posiada politykę ochrony pracowników na wypadek zgłaszania przypadków molestowania, dyskryminacji, mobbingu (np. zapisaną w kodeksie etyki lub w innych dokumentach wewnętrznych)?

TAK/ NIE

Jeśli TAK, w jaki sposób sprawowana jest kontrola jej/ich przestrzegania?

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

- b) Czy firma posiada politykę (lub zasady w ramach szerszej polityki) ochrony pracownic ze względu na ciążę jeśli chodzi o jakikolwiek aspekt

zatrudnienia, w tym zatrudnianie, zwalnianie, płacę, przydział pracy, awanse, zwolnienia, szkolenia, świadczenia dodatkowe, urlopy i inne?

TAK/ NIE

Jeśli TAK: w jaki sposób sprawowana jest kontrola jej/ich przestrzegania?

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

c) Czy są inne, dodatkowe rozwiązania gwarantujące anonimowość i poczucie bezpieczeństwa (np. zewnętrzny mechanizm zgłaszania, rzecznik pracowników etc.?)

TAK/ NIE

Jeśli TAK: w jaki sposób sprawowana jest kontrola jej/ich przestrzegania?

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

KATEGORIA D

ZAANGAŻOWANIE, PRZEJRZYSTOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

19: Zaangażowanie we wzmacnianie kobiet

a) Czy firma angażuje się w zewnętrzne inicjatywy wspierające równość szans?

TAK/ NIE

Jeśli TAK: czy ww. inicjatywy mają charakter stały?

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

b) Czy firma przynależy do organizacji aktywnie wspierających sytuację kobiet w pracy?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

c) Czy firma wspiera oddolne inicjatywy zgłaszane przez pracowników wspierające idee wyrównywania szans i zarządzania różnorodnością?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

d) Czy firma posiada program mentoringowy skierowany do kobiet, który wspiera ich rozwój zawodowy?

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

20: Audyt

Czy firma przeprowadziła niezależną ocenę w zakresie równości płci? Jeśli tak, proszę podać nazwę podmiotu przeprowadzającego audyt, ewentualny przyznany certyfikat i rok, w którym został przyznany.

TAK/ NIE

Dowody: cytaty, numery stron, nazwa dokumentu źródłowego, adresy URL

21: Pytanie otwarte

Czy i jakie są inne obszary wspierania aktywności kobiet, wyrównywania szans oraz tworzenia kultury równości płci, które są realizowane w przedsiębiorstwie, a które nie zostały poruszone w Ankiecie?