RÓWNOWAGA

Prokobieca Firma Roku 2023

Podsumowanie konkursu

RÓWNOWAGA

KULCZYK FOUNDATION · KONFEDERACJA LEWIATAN · KONGRES KOBIET

Za nami I edycja konkursu RównoWaga na prokobiecą firmę roku zorganizowanego przez Kulczyk Foundation, Stowarzyszenie Kongres Kobiet i Konfederację Lewiatan.

Celem konkursu jest inspirowanie pracodawców do tworzenia środowiska pracy równego dla wszystkich, bez względu na płeć, m.in. poprzez pokazanie pozytywnych przykładów.

Do konkursu zgłosiło się łącznie 99 pracodawców, a wśród nich 50 małych i średnich (poniżej 100 zatrudnionych) i 49 dużych firm (powyżej 100 zatrudnionych), w tym samorządy i organizacje pozarządowe.

Firmy zatrudniające poniżej 100 osób

50

Firmy zatrudniające powyżej 100 osób

49

Branże takie jak prawo, finanse i HR były najliczniej reprezentowane w obu kategoriach zgłoszeń. Wśród pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników/czek były to również technologie i IT, medycyna i opieka zdrowotna, a wśród dużych pracodawców FMCG oraz przemysł i produkcja.

Większość zgłoszeń pochodziła od firm z siedzibą w województwie mazowieckim (45%), ale również w wielkopolskim (12%) oraz małopolskim (10%).

Wejdź na rownowaga.org.pl i dowiedz się więcej.

RÓWNOWAGA

Dominika Kulczyk

Karolina Andrian

Ewa Rumińska-Zimny

Henryka Bochniarz

Iga Magda

Jury i proces wyboru laureatów

W skład Kapituły Konkursu weszły:
Dominika Kulczyk (Kulczyk Foundation), Henryka Bochniarz (Konfederacji Lewiatan), Ewa Rumińska-Zimny (Stowarzyszenie Kongres Kobiet), Iga Magda (Instytut Badań Strukturalnych, SGH) oraz Karolina Andrian (Fundacja Share the Care). Proces wyboru laureatów był dwustopniowy. Na pierwszym etapie Komitet Selekcyjny z udziałem przedstawicieli organizatorów wskazał po trzech pracodawców z najwyższą liczbą punktów w obu kategoriach i zarekomendował firmy do przyznania wyróżnień w poszczególnych obszarach. Ostateczna decyzja należała do Kapituły. Kapituła dodatkowo ustanowiła nagrody specjalne dla pracodawców reprezentujących organizacje społeczne i administrację samorządową.

Laureaci

Główna nagroda dla pracodawcy zatrudniającego od 10 do 100 pracowników/czek trafiła do firmy **Organon Polska**, a wśród pracodawców zatrudniajacych powyżej 100 pracowników/czek główną nagrodę otrzymała firma **Standard Chartered Poland.** Wśród organizacji pozarządowych i instytucji administracji publicznej przyznano nagrody specjalne dla **Urzędu Miasta Krakowa** m.in. za działania wynikające z przyjętego w krakowskim magistracie Planu Równości Płci i **Stowarzyszenia Robisz.to**, które m.in. powszechnie stosuje urlopy menstruacyjne.

ORGANON standard chartered Kraków ROBISZ.TO

RÓWNOWAGA

Wśród wyróżnionychfirm znalazły się: IKEA Retail (Polityka i mechanizmy równości), Veolia Energia Polska (Rozwój i szkolenia), NatWest Polska (Równowaga praca-dom), Orange Polska (Płace) oraz M&J (Zdrowie).

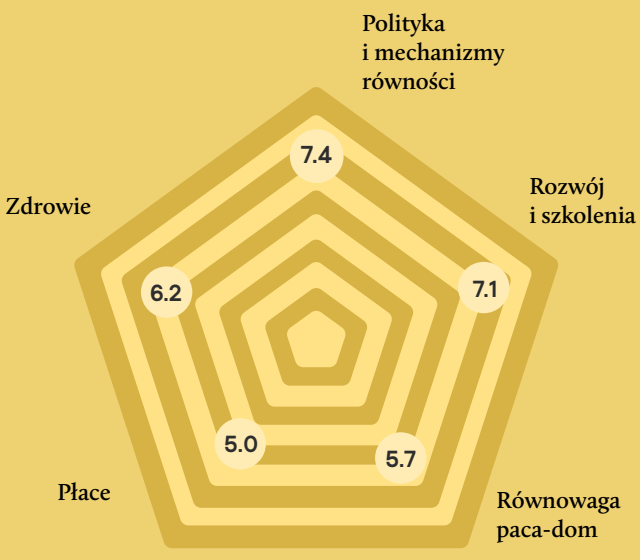
Analiza zgłoszeń

W podziale na poszczególne obszary, w pytaniach zamkniętych maksymalnie można było zdobyć 10 punktów.

Średnia ocen w poszczególnych obszarach konkursu:

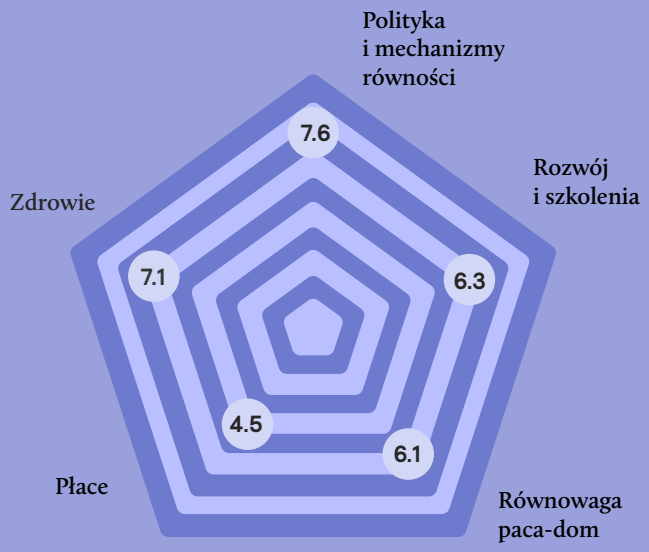
Max 10 punktów

Poniżej 100 zatrudnionych



Max 10 punktów

Powyżej 100 zatrudnionych



RÓWNOWAGA

88%

Zarówno wśród mniejszych, jak i większych pracodawców 88% podjęło decyzję, że równość uznawana jest za część kultury organizacji.

W obu kategoriach najlepiej wypadł obszar „Polityka i mechanizmy równości". Zarówno wśród mniejszych, jak i większych pracodawców 88% podjęło decyzję, że równość uznawana jest za część kultury organizacji. Również pozytywne działania widać w obszarze „Rozwój i szkolenia", gdzie w mniejszych organizacjach wszyscy pracodawcy zachęcają kobiety do podnoszenia kompetencji zawodowych (94% oferuje dodatkowe możliwości rozwoju, a 6% przekazuje informacje o takich możliwościach). Aż w 75% dużych organizacji istnieją grupy (ERG, sieci pracownicze) zrzeszające pracowników/czki.

Najgorzej wypadły obszary „Płace", gdzie pracodawcy zdobyli jedynie 50% z możliwych punktów oraz „Równowaga praca-dom" (jedynie 60% punktów) - zarówno wśród firm zatrudniających poniżej, jak i powyżej 100 pracowników/czek.

Temat luki płacowej nie jest w ogóle podejmowany w ponad połowie (54%) mniejszych oraz w 40% większych organizacji, które zgłosiły się do konkursu.

Firmy zatrudniające poniżej 100 osób

54%

Firmy zatrudniające powyżej 100 osób

40%

RÓWNOWAGA

W kontekście „Równowagi praca-dom", zaledwie w 22% mniejszych organizacji ojcowie skorzystali z urlopów rodzicielskich (należy jednak podkreślić, że były to pojedyncze przypadki – np. jednego ojca). W dużych organizacjach 2/3 pracodawców nie odnotowało wzrostu (a w niektórych przypadkach obserwowano spadek) liczby mężczyzn korzystających z tych urlopów.

Ważnym obszarem konkursu jest „Zdrowie", w którym w ogólnej punktacji pracodawcy osiągnęli stosunkowo dobre wyniki. Jednakże działania te w niewielkim stopniu obejmowały inicjatywy związane ze zdrowiem menstruacyjnym i menopauzą. W 1/4 mniejszych organizacji i 40% większych nie są podejmowane żadne działania dotyczące zdrowia menstruacyjnego oraz w prawie połowie mniejszych organizacji i 2/3 większych nie ma żadnych działań dotyczących menopauzy. Inicjatywy, które podejmują pracodawcy obejmują przede wszystkim kampanie edukacyjne, akcje sportowe, profilaktykę, a także, po pandemii COVID-19, te związane ze zdrowiem psychicznym.

54%
40%
brak działań dotyczących luki płacowej

25%
40%
brak działań dotyczących zdrowia menstruacyjnego

50%
66%
brak działań dotyczących menopauzy

● Firmy zatrudniające poniżej 100 osób
● Firmy zatrudniające powyżej 100 osób

Dobre praktyki pracowdawców

Dotychczas podejmowane działania pokazują różnorodność podejść, które mają na celu tworzenie bardziej równościowych i sprzyjających miejsc pracy. Poniżej najczęściej wymieniane w formularzach zgłoszeniowych dobre praktyki stosowane zarówno w mniejszych, jak i dużych organizacjach.

Polityka i mechanizmy równości

- Włączenie zasad równości płci w wartości firmy. Decyzja, że jest to jeden z priorytetów i jest to otwarcie komunikowane pracownikom/czkom.
- Przyjęcie strategii, zasad i narzędzi polityki równości na poziomie firmy. Ustalenie ich zakresu i możliwych ścieżek egzekwowania zapisów.
- Powołanie osoby/grupy/rady odpowiedzialnej za równość i różnorodność. Z własnym budżetem i możliwością raportowania bezpośrednio do zarządu.
- Wprowadzenie polityki antymobbingowej – możliwość anonimowego zgłoszenia przypadków mobbingu (infolinia/aplikacja/kanał) oraz ustanowienie klarownych procedur.

RÓWNOWAGA

Rozwój i szkolenia

- Prowadzenie szkoleń i webinarów z zakresu równości. Dla menedżerów/ek, wszystkich pracowników/czek, również nowych.
- Mentoring i programy dla kobiet. Indywidualne sesje coachingowe, programy rozwojowe poszerzające kompetencje, udostępnianie materiałów edukacyjnych.
- Dofinansowanie zewnętrznych szkoleń, służących rozwojowi zdolności przywódczych u kobiet
- Sprawiedliwa rekrutacja. Zapewnienie, aby w procesie rekrutacji na listach kandydatów/ek znalazły się różnorodne osoby. Przykładem może być wdrożenie rekrutacji blind CV z ukrytymi danymi osobowymi.

Równowaga praca-dom

- Zapewnienie pracy hybrydowej lub zdalnej. Możliwość dostosowania godzin pracy – wprowadzenie ruchomej doby pracowniczej.
- Pozaustawowe dodatkowe urlopy opiekuńcze, rodzicielskie, dofinansowania do urlopów rodzicielskich.
- Programy wspierające rodziców pozostających na długich nieobecnościach, które pomagają utrzymać kontakt z organizacją, kluby rodziców.
- Kampanie edukacyjne dotyczące m.in. równości rodzicielskiej oraz korzyści z tego płynących dla mamy, taty i dziecka.

RÓWNOWAGA

Płace

- Monitoring płac. Analiza danych płacowych, w tym danych rynkowych w celu dostosowania zakresu wynagrodzeń do zmian na rynku pracy.
- Audyt wewnętrzny i/lub zewnętrzny luki płacowej. Analiza płac wszystkich pracowników/czek w firmie wykonywana co najmniej raz w roku.
- Standaryzacja stanowisk. Wykonanie pogłębionej analizy struktur organizacyjnych w firmie poprzez przypisanie konkretnego zakresu obowiązków i przedziału wynagrodzenia do danej pracy.
- Transparentność. Jawny, dostępny publicznie regulamin wynagrodzeń wraz z systemami oceny opartymi na widełkach.

Zdrowie

- Budowanie świadomości wśród pracowników/czek na temat zdrowia menstruacyjnego. Udostępnianie środków menstruacyjnych, wprowadzenie urlopu menstruacyjnego, możliwość pracy zdalnej.
- Wsparcie osób w okresie okołomenopauzalnym. Wewnętrzne webinary dotyczące tematyki okresu perimenopauzy, zapewnianie pokoju do odpoczynku czy pokoi z klimatyzacją, możliwość pracy zdalnej.
- Wsparcie zdrowia psychicznego. Opieka psychologiczna: dofinansowane lub pełne finansowanie psychoterapii, udostępnienie platformy wsparcia psychologicznego z dostępem do specjalistów, infolinia oraz działania informacyjne (webinary, mailingi).
- Działania profilaktyczne i edukacyjne. Dostęp do badań i konsultacji w różnym zakresie (np. onkologicznych, fizjoterapeutycznych), webinary, dostęp do platform i grup z materiałami edukacyjnymi.

Masz pytania?
Napisz do nas:
kontakt@rownowaga.org.pl

rownowaga.org.pl

RÓWNOWAGA

Prokobieca Firma Roku 2023