

# Załącznik 5. Listy kontrolne

Listy kontrolne to zestaw pytań, które dają możliwość weryfikacji czy w organizacji faktycznie realizowane są działania na rzecz równości szans oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w ramach bieżącego zarządzania organizacją. Listy kontrolne zostały opracowane tak, aby wesprzeć w identyfikacji obszarów, w których w niewystarczającym stopniu podejmowane są działania na rzecz równości szans. Listy kontrolne stanowią także inspirację do realizacji działań o charakterze równościowym.

Rozwiązania proponowane w listach kontrolnych muszą być zawsze dostosowane do specyfiki danej organizacji, aby w pełni odpowiadały jej unikalnym potrzebom i wyzwaniom. Ich stosowanie nie tylko zapewnia zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, ale również wspiera społecznie odpowiedzialne zarządzanie.

Warto jednak zaznaczyć, że możliwa jest sytuacja, że tylko część z rozwiązań proponowanych w listach kontrolnych będzie możliwa do realizacji w danej organizacji. Część z kolei może okazać się nieadekwatna, ponieważ nie będzie odzwierciedlać specyfiki danej organizacji, zwłaszcza jej wielkości, branży czy profilu działalności.

Listy kontrolne to zestaw pytań, na które należy udzielić odpowiedzi "tak" lub "nie". Dają one możliwość oceny, czy organizacja wdrożyła kluczowe rozwiązania wspierające inkluzywne miejsce pracy, w którym równe traktowanie stanowi standard obecny na każdym poziomie bieżącego zarządzania nią.

Propozycja list kontrolnych została przygotowana dla wnioskodawców i beneficjentów, aby wesprzeć ich w pełnej analizie sposobu zarządzania personelem przez pryzmat równości szans. Odpowiadając na pytania zaproponowane w liście kontrolnej można wskazać w treści wniosku o dofinansowanie konkretne rozwiązania i działania wdrożone w organizacji lub zidentyfikować te, które powinny być wdrożone w ramach realizacji projektu.

## Lista kontrolna dotycząca realizacji równości szans w obszarze KULTURA ORGANIZACYJNA

- Czy organizacja posiada wdrożoną strategię lub politykę, w której zawarta jest informacja na temat równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?
- Czy organizacja posiada wdrożony regulamin pracy, w którym zawarta jest informacja na temat równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?
- Czy organizacja posiada wdrożoną procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?
- Czy procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy została wypracowana przy współdziałaniu i zaangażowaniu różnych grup pracowniczych, reprezentujących różnorodne stanowiska w hierarchii struktury zatrudnienia?
- Czy procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy obejmuje swym zakresem niepożądane zjawiska jak dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing?
- Czy procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy obejmuje swym zakresem wszystkie osoby wykonujące prace, w tym osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, umowy cywilnoprawne, osoby świadczące usługi w ramach jednoosobowej działalności, osoby odbywające staże i praktyki?
- Czy procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w sposób jasny i transparentny wskazuje do kogo i jak należy zgłaszać tego typu niepożądane zachowania w miejscu pracy?
- Czy procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w sposób jasny i transparentny wskazuje tryb pracy komisji odpowiedzialnej za ocenę niepożądanych tego typu zachowań w miejscu pracy?
- Czy procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy w sposób jasny i transparentny wskazuje konsekwencje dla osób dopuszczających się dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy?
- Czy w okresie ostatniego roku w organizacji dokonano zgłoszenia przypadku dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego) lub mobbingu?

- Czy w okresie ostatniego roku miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która była wynikiem zgłoszenia przypadku dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego) lub mobbingu?
- Czy w okresie ostatniego roku w sądzie pracy wszczęte zostało postępowanie wobec pracodawcy, dotyczące przypadku dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego) lub mobbingu?
- Czy w okresie ostatniego roku organizacja otrzymała karę finansową z tytułu dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego) lub mobbingu?
- Czy w badaniach satysfakcji pracowniczej zawarte jest pytanie dotyczące równego, sprawiedliwego traktowania w miejscu pracy?
- Czy organizacja w ramach komunikacji wewnętrznej porusza zagadnienia związane z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?
- Czy organizacja bierze udział w wydarzeniach zewnętrznych związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?

## Lista kontrolna dotycząca realizacji równości szans w obszarze REKRUTACJA

- Czy w treści ofert pracy ujęte są wymagania w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych, a nie cech osobistych osób kandydujących (na przykład: „poszukiwana jest osoba z co najmniej 5-letnim doświadczeniem w zarządzaniu zespołem”)?
- Czy w treści ofert pracy stosowany jest język wrażliwy na płeć (na przykład: specjalistka/specjalista) lub język neutralny (na przykład: osoba do obsługi magazynu)?
- Czy w treści ofert pracy stosowany jest przekaz, który nie powiela stereotypów na temat płci, wieku, niepełnosprawności lub innych chronionych cech (na przykład: brak sformułowań typu „przyjmę do pracy w młodym dynamicznym zespole”)?
- Czy w treści ofert pracy zawarta jest informacja o rozwiązaniach wspierających work-life balance, z których można korzystać w organizacji (na przykład: elastyczne godziny pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, podział stanowiska pracy, możliwość pracy zdalnej)?
- Czy w treści ofert pracy zawarta jest informacja o tym, że organizacja przeciwdziała dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy lub deklaracja, że proces rekrutacyjny jest wystandardyzowany, aby zminimalizować ryzyko nierównego traktowania?
- Czy w treści ofert pracy zawarta jest informacja na temat wysokości wynagrodzenia lub ewentualnie widełek wynagrodzenia na tym danym stanowisku?
- Czy oferty pracy zamieszczane są na różnych platformach i witrynach rekrutacyjnych, aby dotrzeć do jak najszerszej grupy kandydatek i kandydatów?
- Czy w treści ofert pracy zamieszczane są informacje zachęcające do aplikowania kandydatki i kandydatów z tych grup, które są niedoreprezentowane w organizacji?
- Czy organizacja podejmuje działania, aby promować zatrudnienie w swojej organizacji, takie jak udział w targach pracy, organizowanie szkoleń lub współpraca z organizacjami społecznymi lub edukacyjnymi?
- Czy w procesie wstępnej selekcji aplikacji dane osobowe kandydatek i kandydatów są niewidoczne, aby ograniczyć wpływ nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią, wiekiem, niepełnosprawnością lub innymi chronionymi cechami?
- Czy wszystkie narzędzia rekrutacyjne i witryny internetowe spełniają wymogi standardu informacyjno-promocyjnego oraz cyfrowego?
- Czy kandydatkom i kandydatom zapewnia się możliwość wnioskowania o wprowadzenie niezbędnych udogodnień w trakcie procesu aplikacji?

- Czy rozmowy rekrutacyjne z kandydatkami i kandydatami przeprowadzane są w oparciu o ten sam ustrukturyzowany zestaw pytań i kryteriów oceny?
- Czy w procesie rekrutacji stosowane narzędzia sprawdzające wiedzę i poziom kompetencji, które dokładnie odzwierciedlają rzeczywiste obowiązki na danym stanowisku?
- Czy w skład komisji rekrutacyjnej wchodzi osoby o różnej płci, wieku i innych cechach, aby ograniczyć wpływ osobistych uprzedzeń?
- Czy osoby zasiadające w komisjach rekrutacyjnych zostały przeszkolone w zakresie przepisów dotyczących równego traktowania, w tym pytań które nie są dozwolone w ramach rekrutacji?
- Czy osoby zasiadające w komisjach rekrutacyjnych zostały przeszkolone w zakresie wpływu stereotypu i uprzedzeń na wyniki rekrutacji?
- Czy kadra zarządzająca oraz osoby decyzyjne w organizacji są zobowiązane do wspierania różnorodności i włączania jej w swoich zespołach oraz działaniach rekrutacyjnych?
- Czy organizacja gromadzi i analizuje dane dotyczące rekrutacji, takie jak informacje demograficzne o osobach kandydujących, wyniki selekcji oraz opinie osób kandydujących, aby wykryć potencjalne uprzedzenia lub określić obszary wymagające ulepszenia?
- Czy procesy i praktyki rekrutacyjne są regularnie poddawane ewaluacji, aby zapewnić ich inkluzywny charakter?
- Czy kandydatki i kandydaci są zachęceni do udzielania informacji zwrotnej na temat swojego doświadczenia w procesie rekrutacji?

## Lista kontrolna dotycząca realizacji równości szans w obszarze ROZWÓJ

- Czy organizacja posiada programy wspierające rozwój pracownic i pracowników?
- Czy programy wspierające rozwój są ogólnodostępne i mogą z nich korzystać wszystkie zatrudnione osoby?
- Czy sposób informowania o programach wspierających rozwój zapewnia, że wszystkie zatrudnione osoby mają równy dostęp do tych informacji?
- W przypadku stwierdzenia zróżnicowanego dostępu w zakresie udziału w programach wspierających rozwój organizacja weryfikuje z czego wynikają nierówne możliwości udziału w nich?
- Czy programy wspierające rozwój obejmują swym zakresem różne obszary rozwoju pracownic i pracowników?
- Czy w organizacji regularnie badane są potrzeby wspierające rozwój (w tym potrzeby szkoleniowe) pracownic i pracowników?
- Czy badanie potrzeb wspierających rozwój (w tym szkoleniowych) jest realizowane z uwzględnieniem potrzeb zarówno szeregowych pracownik i pracowników, jak i kadry menedżerskiej?
- Czy badanie potrzeb wspierających rozwój (w tym szkoleniowych) jest realizowane z uwzględnieniem potrzeb osób z różnych grup społecznych, w tym osób należących do grup szczególnie narażonych na dyskryminację w miejscu pracy?
- Czy wybór tematyki poruszanej w programach wspierających rozwój (w tym na szkoleniach) stanowi odzwierciedlenie potrzeb szkoleniowych pracownic i pracowników?
- Czy tematyka poruszana w programach wspierających rozwój (w tym na szkoleniach) obejmuje swym zakresem zagadnienia związane z równością szans i przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?
- Czy tematyka poruszana w programach wspierających rozwój (w tym na szkoleniach) obejmuje swym zakresem zagadnienia związane z zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy?
- Czy organizacja oferuje dedykowane programy wspierające rozwój dla pracownic i pracowników z grup szczególnie narażonych na dyskryminację?
- Czy organizacja oferuje programy wspierające rozwój dla kadry kierowniczej, podnosząc ich kompetencje w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy?

- Czy organizacja oferuje programy wspierające rozwój dla kadry kierowniczej, podnosząc ich kompetencje w zakresie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy?
- Czy organizacja oferuje programy wspierające rozwój dla kadry kierowniczej, podnosząc ich kompetencje w zakresie zarządzania osobami pracującymi w oparciu o elastyczne formy pracy?
- Czy organizacja oferuje programy wspierające rozwój dla kadry kierowniczej, podnosząc ich kompetencje w zakresie work-life balance?
- Czy rekrutacja pracownic i pracowników do programów wspierających rozwój oparta jest na obiektywnych kryteriach związanych z ich stanowiskami i celami rozwojowymi?
- Czy programy wspierające rozwój są oferowane w różnych formach (stacjonarne, online, hybrydowe), aby dostosować się do różnych preferencji i zobowiązań osobistych zatrudnionych osób?
- Czy materiały udostępniane osobom korzystającym z programów wspierających rozwój spełniają standardy dostępności, zgodnie z potrzebami pracownic i pracowników?
- Czy w budżecie organizacji przewidziane są środki do efektywnej realizacji programów wspierających rozwój?
- Czy wypracowane i wdrożone są mechanizmy monitorowania uczestnictwa w programach wspierających rozwój oraz śledzenia ich wyników, zapewniając równy dostęp dla wszystkich grup?
- Czy gromadzone i analizowane są dane demograficzne uczestniczek i uczestników osób korzystających z programów wspierających rozwój?
- Czy w organizacji opracowywany jest roczny raport podsumowujący efekty realizowanych programów wspierających rozwój z podziałem na płeć, kategorie wiekowe, informacje na temat sprawności lub inne cechy chronione?
- Czy programy wspierające rozwój są regularnie oceniane i aktualizowane?
- Czy ocena i aktualizacja programów wspierających rozwój jest dokonywana także z uwzględnieniem kryterium równych szans?
- Czy w ocenie i aktualizacji programów wspierających rozwój bierze udział zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownice i pracownicy, aby zapewnić ujęcie różnych punktów widzenia?

## Lista kontrolna dotycząca realizacji równości szans w obszarze AWANSE

- Czy w organizacji są wdrożone polityki lub programy w zakresie awansów pracownic i pracowników?
- Czy wdrożone polityki lub programy w zakresie awansów posiadają jasne i transparentne kryteria, określając jakie warunki należy spełnić, aby ubiegać się o awans na poszczególne stanowiska?
- Czy wdrożone polityki lub programy w zakresie awansów są dostępne dla wszystkich pracownic i pracowników?
- Czy polityki lub programy w zakresie awansów zawierają zapisy mające na celu aktywne przeciwdziałanie decyzjom opartym na stereotypach i uprzedzeniach?
- Czy decyzje dotyczące awansów są oparte na obiektywnej ocenie osiągnięć zawodowych oraz ocenie poziomu kompetencji pracownic i pracowników?
- Czy decyzje dotyczące awansów nie są podejmowane jednoosobowo, ale komisyjnie?
- Czy skład komisji decydującej o przyznaniu awansu jest zróżnicowany pod względem płci, wieku, niepełnosprawności lub innych cech chronionych, aby zapewnić różnorodność perspektyw?
- Czy decyzje o przyznaniu lub nieprzyznaniu awansu są dokumentowane?
- Czy w przypadku nieudzielenia awansu, organizowane są spotkania w celu udzielenia osobie ubiegającej się o awans informacji zwrotnej?
- Czy osoby decydujące o awansach mają możliwość podnoszenia swoich kompetencji z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz przeciwdziałania wpływom stereotypów i uprzedzeń na decyzje związane z awansami?
- Czy przerwy w pracy spowodowane niezależnymi czynnikami (na przykład: przerwy w związku z urlopem rodzicielskim, urlopem wychowawczym, urlopem opiekuńczym czy zwolnieniem lekarskim) nie mają negatywnego wpływu na decyzje związane z awansami?
- Czy organizacja gromadzi i analizuje dane, aby ocenić, jak polityki lub programy w zakresie awansów wpływają na różne grupy pracownic i pracowników, w celu stałego ulepszania tej polityki?
- Czy gromadzone i analizowane są dane demograficzne dotyczące osób, które otrzymały awans?
- Czy gromadzone i analizowane są dane demograficzne dotyczące osób, które nie otrzymały awansu?
- Czy w organizacji opracowywany jest roczny raport podsumowujący zmiany w strukturze zatrudnienia, będące efektem dokonanych awansów z podziałem na płeć, kategorie wiekowe, niepełnosprawność lub inne cechy chronione?



- Czy organizacja zbiera i analizuje informacje zwrotne, aby ocenić, jak pracownice i pracownicy postrzegają obowiązujące polityki lub programy w zakresie awansu?
- Czy wszystkie zatrudnione osoby są poinformowane o tym, jak wygląda ścieżka awansu w organizacji, w tym kryteria i procedury związane z awansem?
- Czy wszystkie zatrudnione osoby mają taki sam dostęp do informacji o kryteriach i procedurach związanych z awansami?
- Czy organizacja aktywnie zachęca pracownice i pracowników z grup szczególnie narażonych na dyskryminację, do aplikowania na różne stanowiska?
- Czy kadra kierownicza i osoby podejmujące kluczowe decyzje są zaznajomione z polityką lub programami w zakresie awansów oraz celami organizacji w zakresie różnorodności i zapewniania równych szans?
- Czy polityki lub programy w zakresie awansów są częścią szerszej strategii organizacyjnej, mającej na celu wdrożenie zasad równego traktowania i różnorodności na wszystkich szczeblach organizacji?

## Lista kontrolna dotycząca realizacji równości szans w obszarze WORK-LIFE BALANCE

- Czy organizacja oferuje pracownikom i pracownikom elastyczne godziny pracy?
- Czy organizacja oferuje pracownikom i pracownikom możliwość pracy zdalnej?
- Czy organizacja oferuje pracownikom i pracownikom możliwość pracy na niepełny etat lub zmniejszenie godzin pracy w przypadku osób napotyających na trudności w zakresie work-life balance?
- Czy organizacja posiada wdrożone regulaminy dotyczące korzystania z elastycznych form zatrudnienia i elastycznego czasu pracy?
- Czy organizacja posiada wdrożone polityki lub programy wspierające work-life balance pracownic i pracowników?
- Czy zasady dotyczące elastycznych form zatrudnienia i elastycznego czasu pracy i elastycznych godzin pracy są ogólnodostępne i mogą z nich korzystać wszystkie zatrudnione osoby?
- Czy organizacja posiada wypracowane i wdrożone jasne zasady dotyczące komunikacji zawodowej po godzinach pracy?
- Czy organizacja regularnie analizuje rozkład obciążenia pracą, aby zapobiec wypaleniu zawodowemu?
- Czy polityka urlopowa organizacji uwzględnia osobiste potrzeby i ograniczenia pracownic i pracowników (na przykład w okresie wakacji czy ferii zimowych)?
- Czy przy planowaniu wyjazdów służbowych organizacja bierze pod uwagę osobiste potrzeby i ograniczenia pracownic i pracowników?
- Czy oferowane w organizacji rozwiązania w zakresie work-life balance wspierają osoby opiekujące się osobami zależnymi (na przykład: dziećmi, schorowanymi rodzicami i innymi zależnymi bliskimi), pomagając im w zachowaniu równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym?
- Czy oferowane w organizacji rozwiązania w zakresie work-life balance wspierają osoby bez zobowiązań rodzinnych, pomagając im w zachowaniu równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym?
- Czy organizacja jasno komunikuje, że oferowane rozwiązania work-life balance skierowane są do wszystkich pracownic i pracowników niezależnie od formy zatrudnienia (na przykład: umowa B2B, umowa na czas określony, umowa w niepełnym wymiarze etatu)?

- Czy organizacja aktywnie promuje wykorzystanie urlopów ojcowskich i rodzicielskich wśród ojców?
- Czy organizacja zapewnia zasoby wspierające równowagę w zakresie zdrowia psychicznego i radzenia sobie ze stresem?
- Czy istnieje osobna zakładka na intranecie lub innym dostępnym kanale, która wyjaśnia wszystkie rozwiązania w zakresie work-life balance w organizacji?
- Czy kadra kierownicza jest szkolona w zakresie wspierania swoich zespołów w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym?
- Czy kadra kierownicza jest szkolona w zakresie wspierania siebie w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym?
- Czy w badaniach satysfakcji pracowniczej zawarte jest pytanie dotyczące poziomu zadowolenia z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym?
- Czy podczas rozmów końcowych (ang. exit interview) z pracownikami i pracownikami jest zadawane pytanie na temat tego, czy brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym był powodem odejścia z pracy?
- Czy równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest kluczowym elementem wartości lub misji organizacji?