

Checklista: Sprawdź na ile Twoja firma jest gotowa do wdrożenia wymogów dyrektywy transparentności i równości

Obszar danych	Zagadnienie	Działanie	Tak/Nie
Struktura organizacji	Koordynator projektu	Firma ma wskazanego koordynatora (lub zespół) do prac związanych z wdrożeniem dyrektywy	
	Struktura organizacyjna	Firma posiada aktualną strukturę organizacyjną	
	Nazwy stanowisk pracy	Nazwy stanowisk pracy są neutralne pod względem płci	
	Rodzaj umowy	W firmie nie ma przypadków zawarcia umów innych niż o pracę (np. B2B, umowa zlecenia) noszących znamiona umowy o pracę	
	System ocen pracowniczych	W firmie funkcjonuje system ocen oparty o obiektywne kryteria	
Zakres zadań	Opisy stanowisk	Firma posiada aktualne opisy stanowisk	
		Opisy stanowisk są wolne od dyskryminujących zapisów	
Rekrutacja	Ogłoszenia rekrutacyjne	Każde ogłoszenie o pracę zawiera informację o wynagrodzeniu lub jego przedziale	
	Rozmowa rekrutacyjna	Treść ogłoszeń oraz nazwy stanowisk są neutralne pod względem płci	
		Osoby prowadzące rekrutację w firmie nie zadają pytań o wynagrodzenie w poprzednich miejscach pracy	
Wartościowanie stanowisk pracy	Schemat wartościowania	Firma przeprowadziła wartościowanie stanowisk pracy	
	Kryteria wartościowania	W wartościowaniu zostały uwzględnione obiektywne kryteria wynikające z dyrektywy (umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, umiejętności miękkie i inne uzasadnione biznesowo)	
	Komunikacja wartościowania	Wyniki wartościowania i kryteria zostały zakomunikowane pracownikom	
System wynagrodzeń	Taryfikator	W firmie istnieje taryfikator wynagradzania zbudowany w oparciu o obiektywne kryteria	
		Taryfikator stanowisk jest dostępny dla pracowników	
	Zasady wynagradzania	Firma posiada formalny system wynagrodzeń czyli zbiór zasad regulujących sposób ustalania wynagrodzenia, awansów i przeszeręgowań	
	Warunki przyznawania podwyżek i awansów	Firma jasno określiła i udostępniła pracownikom kryteria dotyczące podwyżek i awansów	
	Składniki wynagrodzenia	Firma przeanalizowała wszystkie składniki wynagrodzenia stałego i zmiennego (np. premie, dodatki) na poszczególnych stanowiskach	
	Uzasadnienie różnic	Różnice w wynagrodzeniach stałych i zmiennych są obiektywnie uzasadnione	
	Zasady premiowania	Firma ma zdefiniowane zasady premiowania	
Raportowanie	System kadrowo-płacowy	Nasz system kadrowo-płacowy umożliwia wyraportowanie wszystkich składników płacowych w podziale na płeć i stanowiska	
	Luka płacowa	W firmie liczona jest luka płacowa ze względu na płeć w zakresie wynagrodzeń zasadniczych	
		W firmie liczona jest luka płacowa ze względu na płeć w zakresie składników zmiennych	
	Praca o takiej samej wartości	Firma potrafi określić, które stanowiska obejmują pracę o takiej samej wartości, niezależnie od nazwy lub działu	
	Monitoring wynagrodzeń	Firma regularnie monitoruje dane dotyczące luki płacowej i aktualizuje je w razie potrzeby	
	Plan działania	Firma ma opracowany plan działań naprawczych, jeśli nieuzasadniona luka płacowa w danej kategorii pracowników przekracza 5%	

Ilość odpowiedzi "TAK"

Niniejszy dokument jest własnością Qmatch Consulting Sp. z o.o. i jest chroniony prawem autorskim. Jakiegokolwiek jego wykorzystanie, cytowanie lub rozpowszechnianie, w całości lub w części, jest możliwe wyłącznie pod warunkiem wskazania Qmatch Consulting jako jego autora. Wszelkie naruszenia tych zasad mogą skutkować podjęciem stosownych działań prawnych.