



# **Kobiety, rynek pracy i równość płac**

**Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet**

# Równość płac i polityka równości. Dobre praktyki firm

## 1. Mechanizmy wspierające równość płci

### Przyjęcie strategii, zasad i narzędzi polityki równości na poziomie firmy

- *Strategia Różnorodności i Włączania, w której jednym z priorytetów jest równość płac (0% luki płacowej). Przyjęliśmy politykę Grupy Ingka dotyczącą praw człowieka i równego traktowania oraz Zasadę Grupy Ingka dotyczącą równego traktowania. Element równości płac jest również uwzględniony w naszej strategii dotyczącej wynagrodzeń i benefitów. **IKEA***
- *Polityka Zarządzania Różnorodnością, która uwzględnia zapobieganie dyskryminacji i promowanie różnorodności we wszystkich procesach HR. **BNP Paribas, Orange Polska***
- *Polityka Płacowa, która gwarantuje, że wynagrodzenie osoby zatrudnionej zależy wyłącznie od jej kompetencji oraz Polityka Równości. **Żabka Polska***
- *Polityka Różnorodności, która definiuje dobre praktyki i procesy sprzyjające tworzeniu różnorodnego i kreatywnego miejsca pracy. **Allegro***

### Stworzenie struktur

Dotyczy to m.in. powołania koordynatora/ki ds. równego traktowania, do których zadań mogą należeć m.in. opracowywanie polityk firmy wzmacniających różnorodność w miejscu pracy, organizacja szkoleń i programów wspierających różnorodność, ochrona grup mniejszościowych.

- *Menedżer\_ka ds. Zarządzania Różnorodnością i Włączeniem, Równości i Włączającej Kultury Organizacyjnej. **BNP Paribas, Żabka Polska***
- *Lider\_ka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności oraz Sieć Różnorodności – grupa pracowników i pracowniczek zaangażowanych w inicjatywy z zakresu różnorodności i włączania. **IKEA***
- *Komitet ds. Równości Płci i Różnorodności. **Orange Polska***
- *DI&E Expert; D&I Champions – grupa pracowników i pracowniczek wspierających swoimi działaniami budowanie środowiska pracy sprzyjającego inkluzywności. **Allegro***

# Równość płac i polityka równości. Dobre praktyki firm

## 1. Mechanizmy wspierające równość płci

### Programy wspierające rozwój kariery kobiet

- *Kobiety zmieniające BNP Paribas i ich autorskie programy rozwojowe: Women UP, Future Up, a także działania na rzecz równości płci i zwiększania widoczności kobiet w biznesie. Dzielimy się wiedzą nt. budowania sieci kobiet z innymi organizacjami. **BNP Paribas***
- *„Kobieca MOC”, który ma za zadanie wspierać kobiety w firmie. **PKP Energetyka***
- *Razem – organizujemy szereg działań rozwojowych i aktywizujących kobiety, w tym mentoring, spotkania inspiracyjne, szkolenia, webinary, program Liderki Razem, program Uwierz w siebie, społeczność Kobiety w technice. **Orange Polska***
- *Stworzyliśmy grupę networkingową „women\_leaders”, która ma za zadanie wspierać kobiety na ścieżce liderkiej. **Allegro***

### Szkolenia i warsztaty

- *Prowadzimy szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe, celebруем Dni Różnorodności, stworzyliśmy Dekalog Równego Traktowania i dedykowaną przestrzeń D&I w intranecie. **BNP Paribas***
- *Stworzyliśmy na sharepoincie dla pracowników i pracowniczek miejsce edukacji na temat naszej strategii Różnorodności i Włączania. Wszyscy nowi pracownicy i pracowniczki przechodzą szkolenie z Kodeksu Postępowania Grupy Ingka, które jest odświeżane co dwa lata. Moduł Różnorodności i Włączania jest elementem podstawowego szkolenia nowych liderów oraz wszystkich pracowników i pracowniczek po trzech miesiącach pracy. **IKEA***
- *Stworzyliśmy na naszej wewnętrznej platformie Strefę Równości, w której znajdują się publikacje, podcasty i słowniczek pojęć dotyczących równości i różnorodności. Realizujemy cykliczne warsztaty na temat równości i inkluzywności. **Żabka Polska***
- *Przeprowadziliśmy cykl szkoleń z różnorodności, którymi zostaną objęci wszyscy menedżerowie. **PKP Energetyka***
- *Wprowadziliśmy serię dedykowanych webinarów, warsztatów i wydarzeń w związku z Global D&I Month (światowym miesiącem różnorodności). Mamy dedykowaną wewnętrzną stronę dotyczącą wyłącznie tematyki D&I zawierającą deklarację różnorodności i inkluzywności oraz webinary i warsztaty. **Allegro***

## 2. Rekrutacja i kariera

### Widelki płacowe podawane wewnątrz firmy

Opis: podawany przez pracodawcę/pracodawczynię przedział wynagrodzeń (najczęściej brutto) na danym stanowisku.

- Mamy wytyczne dla zespołu rekrutek i rekruterów oraz dla kierowniczek i kierowników działów HR dotyczące stawki wejściowej dla nowo zatrudnionych pracowników i pracowniczek, z podziałem na poziom posiadanych kompetencji. **IKEA, BNP Paribas, Allegro**
- Widelki są opublikowane i znane w firmie oraz wspólne dla całego kraju. **Orange Polska**
- Posługujemy się widelkami płacowymi, które są konsekwentnie zawężane. **PKP Energetyka**
- Stosujemy widelki płacowe, które odzwierciedlają sytuację rynkową danej rodziny stanowisk. **Żabka Polska**

### Przejrzyste zasady awansu

- Osoba, która ubiega się o awans, może sprawdzić, jakie widelki towarzyszą stanowisku, na które aspiruje. **Orange Polska**
- Każde zatrudnienie, zmiana wynagrodzenia i awans są weryfikowane i akceptowane przez Biuro Polityki Wynagrodzeń, aby zwiększyć spójność płacową i uniknąć ryzyka nierównego traktowania. **PKP Energetyka, BNP Paribas**
- Nasze procesy rekrutacji i awansów sprzyjają różnorodności i równym szansom, wskutek czego udział kobiet na stanowiskach kierowniczych odzwierciedla ogólny udział kobiet wśród osób zatrudnionych (54% kobiet menedżerek / 58% kobiet wśród ogółu pracujących). **IKEA**

# Równość płac i polityka równości. Dobre praktyki firm

## 3. Równość płac

Polega na pogłębionej analizie struktur organizacyjnych w firmie poprzez przypisanie konkretnego zakresu obowiązków i przedziału wynagrodzenia do danej pracy.

- *Prowadzimy proces wartościowania stanowisk w oparciu o profesjonalne metodologie. **BNP Paribas, Allegro, IKEA, Żabka Polska***
- *Przeprowadziliśmy standaryzację stanowisk i aktualizujemy ten proces, regularnie biorąc pod uwagę zmiany na rynku i w firmie. **Orange Polska, Żabka***
- *Jesteśmy w trakcie opisywania i oceny poszczególnych stanowisk. **PKP Energetyka***
- *Wprowadziliśmy feminatywy w nazwach stanowisk i dajemy dowolność wyboru nazw **Żabka Polska, BNP Paribas***

Punkty krytyczne to momenty, w których luka płacowa się pogłębia, takie jak wejście do organizacji czy podjęcie ról opiekuńczych.

- *Analizujemy punkty krytyczne w firmie i podejmujemy inicjatywy, żeby im przeciwdziałać. **BNP Paribas, IKEA, Żabka Polska***

Opis: Polega na analizie płac wszystkich pracowników i pracowniczek w firmie. Wykonywany najczęściej przez działy HR raz w roku.

- *Regularne badania audytowe procesów związanych z wynagrodzeniami, benefitami pracowniczymi i luką płacową. **BNP Paribas, PKP Energetyka, Orange Polska***
- *Coroczne badanie polegające na porównaniu płac na tych samych stanowiskach z uwzględnieniem poziomu kompetencji oraz wyników pracy z trzech ostatnich lat. **IKEA***
- *Coroczny przegląd wynagrodzeń, uwzględniający wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na podobnych poziomach kariery. **Allegro***
- *Zewnętrzny audyt płac – jesteśmy pierwszą polską firmą z certyfikacją równości płac w organizacji bez względu na płeć, przyznaną przez szwajcarską Fundację Equal-Salary Foundation. **Żabka Polska***
- *Analizujemy i prezentujemy lukę płacową w rocznych raportach ESG. **BNP Paribas, Orange, Allegro***