



Narzędzia AUTODIAGNOZY dla Wnioskodawców

Podkomitet ds. stosowania Karty Praw Podstawowych
25 marca 2026

BAROMETR Diversity Index



www.diversityindex.pl

Diversity INDEX

NAZWA PROJEKTU:
Diversity Index

KOORDYNATOR PROJEKTU:
Konfederacja Lewiatan

PARTNER PROJEKTU:
Agencja Rozwoju Innowacji

CZAS TRWANIA:
2011-2014

KAPITAŁ LUDZKI
INNOWACJE I WZROST

PARP

ari

UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ SPÓCZNEGO

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- o umożliwia samoocenę w zakresie zarządzania różnorodnością.

- sprawdza, w jakim stopniu firma/instytucja **spełnia kryteria związane** z przepisami prawa pracy i zarządzaniem różnorodnością

- o - **dostarcza wiedzy** o podstawach prawnych i standardach.

BAROMETR DEI

- **narzędzie uniwersalne** (online/offline) przydatne małym, średnim i dużym pracodawcom.

Ankieta składa się z **sześciu obszarów**:

- - kultura organizacji
 - - rekrutacja,
 - - rozwój ścieżki kariery,
 - - polityka wynagrodzeń,
 - - ochrona przed zwolnieniami oraz strategia firmy.
-
- Każdy z obszarów analizowany jest z uwzględnieniem przesłanek dyskryminacji : **pleć, wiek, (nie)pełnosprawność, wielokulturowość, LGBTQ.**

SEKCJA: Wynagrodzenia wrażliwe na różnorodność

Uzyskana wartość wskaźnika: 0,00%

Pytanie 93: Czy w organizacji regularnie prowadzony jest przegląd/monitoring wynagrodzeń pracowników/pracownic?

Rekomendacje: Organizacja powinna rozważyć wprowadzenie monitoringu wynagrodzeń zatrudnionych osób, w odniesieniu do zajmowanych przez nie stanowisk oraz rodzaju wykonywanej pracy. Monitoring ten powinien uwzględniać nie tylko wysokość płacy zasadniczej, ale także inne dodatki o charakterze finansowym czy pozapłacowym. Działanie to powinno być prowadzone w sposób regularny (na przykład: raz w roku, raz na dwa lata). Link: Więcej na temat monitoringu wynagrodzeń pracowników/pracownic znajduje się w „Przewodniku po zarządzaniu różnorodnością” na stronach 76-78, którego elektroniczna wersja dostępna jest pod adresem: http://www.diversityindex.pl/Content/uploaded/files/Przewodnik%20po%20zarz%C4%85dzaniu%20r%C3%B3%C5%BCnorodno%C5%9Bci%C4%85_IX2013.pdf

Pytanie 94: Czy przegląd/monitoring wynagrodzeń obejmuje kryterium płci, wieku oraz (nie) pełnosprawności?

Nie dotyczy

Pytanie 95: Czy w organizacji istnieją spisane i udostępnione pracownikom/pracownicom kryteria kształtujące wysokość wynagrodzeń w obrębie poszczególnych stanowisk?

Nie dotyczy

Pytanie 96: Czy w organizacji wysokość wynagrodzenia jest zróżnicowana w odniesieniu do pracy w pełnym/niepełnym wymiarze pracy w sposób proporcjonalny, tzn. w oparciu o jednakową stawkę w przeliczeniu na godzinę pracy, bez względu na faktyczny wymiar zatrudnienia?

Pytanie 67: Czy w organizacji prowadząc nabór na wolne stanowisko podejmuje się działania zachęcające do aplikowania osoby innej narodowości niż polska?

Nie dotyczy

Pytanie 68: Czy w organizacji prowadząc nabór na wolne stanowiska używa się do opisu stanowisk dwóch form gramatycznych (tj. męskoosobowych i żeńskoosobowych) lub form neutralnych płciowo?

Rekomendacje: Organizacja prowadząc nabór na wolne stanowiska powinna rozważyć stosowanie języka wrażliwego na płeć, tj. używać dwóch form gramatycznych (męskoosobowej i żeńskoosobowej) lub form neutralnych płciowo. Dodatkowo, organizacja może dołączać do ogłoszenia grafikę/zdjęcia przedstawiające osoby obydwu płci pracujące na danym stanowisku. Przekaz rekrutacji zgodny w ww. zasadami jest bardzo istotny z punktu widzenia równości szans. Umożliwia on dotarcie do tych grup kandydatów/kandydatek, które stereotypowo nie są kojarzone z pracą w danej branży/sektorze czy na określonym stanowisku. Powyższy przekaz ośmiela do składania aplikacji osoby płci mniej licznie reprezentowanej, ponieważ stanowi potwierdzenie tego, że kluczowe dla organizacji są kwalifikacje i kompetencje osób kandydujących, a nie ich płeć.

Pytanie 89: Czy organizacja rozwiązania z zakresu godzenia życia zawodowego i prywatnego adresuje w takim samym zakresie do kobiet i mężczyzn?

Rekomendacje: Organizacja powinna rozważyć wprowadzenie praktyki adresowania rozwiązań z zakresu godzenia życia zawodowego i prywatnego zarówno do kobiet, jak i mężczyzn. Pożądaną sytuacją jest taka, gdy osoby obydwu płci mogą formalnie skorzystać z tych rozwiązań, a także organizacja daje jasny i jednoznaczny przekaz, że do skorzystania z nich zaprasza zarówno kobiety, jak i mężczyzn.

Pytanie 90: Czy organizacja zachęca mężczyzn do korzystania z urlopów tacierzyńskich i/lub rodzicielskich?

Rekomendacje: Organizacja powinna rozważyć wprowadzenie praktyki zachęcania pracowników mających małe dzieci do korzystania z urlopu tacierzyńskiego i/lub rodzicielskiego. Rozwiązanie to sprzyja zachowaniu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym. Kształtuje też poczucie lojalności wobec organizacji i przyczynia się do budowania kultury organizacyjnej otwartej na osoby z zobowiązaniami rodzinnymi. Urlop tacierzyński jest odpowiednikiem niewykorzystanego przez matkę dziecka urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z Kodeksem pracy, po okresie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego matka dziecka ma prawo zrezygnować z dalszego urlopu (i/lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego). W takiej sytuacji ojciec dziecka ma prawo wykorzystać pozostały okres urlopu, otrzymując z tego tytułu zasiłek. Dodatkowo, każdemu ojcu przysługuje prawo skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Maksymalny wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi 26 tygodni. Urlop ten jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni.

Pytanie 91: Czy w organizacji są wdrożone kryteria i procedury ustalania awansów?

Nie dotyczy

Pytanie 92: Czy w organizacji w ramach ustalania awansów prowadzi się działania promujące osoby tej płci, która jest mniej licznie reprezentowana na szczeblu organizacji, na który odbywa się awans?

KORZYŚCI dla Wnioskodawców

- **bezpłatna, samodzielna analiza** pod kątem respektowania zasad równościowych i KPP
- **informacja zwrotna** nt. wyników
- Wskazówki - jak **poprawić obszary funkcjonowania** w których zidentyfikowano kluczowe słabości

NARZĘDZIE dla IZ/IP

- **Kryterium dopuszczalności – narzędzie oparte na dowodach** - dla określenia kwalifikowalności Wnioskodawców
- **Punkty premiujące** za dodatkowe działania;
 - - programy wsparcia i kampanie antydyskryminacyjne
 - - aktywności w organizacjach zw. z równością, prawami człowieka etc
 - Dla samorządów;
 - Europejska Karty Różnorodności
 - Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym
 - Miasta Praw Człowieka

Plan Równości Płci - rekomendacja

- Barometr jako **etap dla opracowania Planu Równości Płci**

- **GEP jako warunek dostępności**

w pilotażowym programie Horizon Europe + aktualizacja 2026