**ANKIETA**

1. **INFORMACJE O FIRMIE I ZATRUDNIENIU**

Data wypełnienia ankiety:

Pełna nazwa firmy:

Data rozpoczęcia działalności w Polsce:

Całkowita liczba zatrudnionych wg stanu na dzień wypełnienia ankiety:

Liczba pracowników deklarujących bycie rodzicami:

Liczba dzieci pracowników zgłoszonych do programów (wyprawki, paczki świąteczne, prezenty okazjonalne)

**II. INFORMACJE O ROZWIĄZANIACH SPRZYJAJĄCYCH RODZICOM I ZAPEWNIENIU STABILNOŚCI ŻYCIA RODZINNEGO**

1. W jakim stopniu firma uwzględnia formy **stabilnego zatrudnienia**? *(prosimy o wskazanie % udziałów – jeśli możliwe)*
2. Czy firma uwzględnia działania sprzyjające poczuciu **stabilności pracy?** (tak/nie)
* Posiadanie rozwiązań ułatwiających powrót do pracy i reintegrację z miejscem pracy rodziców po przerwach związanych z macierzyństwem na tym samym stanowisku lub stanowisku analogicznym pod względem charakteru pracy i płacy
* Posiadanie rozwiązań zwiększających poczucie stabilności pracy mężczyzn mających zostać ojcami i ojców małych dzieci
* Ograniczenie do biznesowo uzasadnionego minimum liczby kolejnych umów o pracę na czas określony z jednym pracownikiem na tym samym miejscu pracy
* Ograniczenie do biznesowo uzasadnionego minimum długości umów o pracę na czas określony, wliczając umowy na okres próbny
* Posiadanie rozwiązań ułatwiających powrót do pracy i reintegrację z miejscem pracy rodziców po przerwach związanych z macierzyństwem
* Ograniczenia w zwolnieniu jedynego żywiciela rodziny
* Posiadanie rozwiązań zwiększających poczucie stabilności pracy mężczyzn mających zostać ojcami i ojców małych dzieci
* Posiadanie rozwiązań zachęcających do integracji i kontaktu z pracodawcą rodziców korzystających z urlopów i zwolnień związanych z macierzyństwem
* Posiadanie innych rozwiązań zwiększonych poczucie stabilności pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci
* Posiadanie innych regulacji wewnętrznych zwiększających ochronę zatrudnienia rodziców wracających po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich bądź wychowawczych ponad przepisy Kodeksu Pracy
1. Czy firma uwzględnia **formy elastycznego zatrudnienia na wniosek pracownika**? (tak/nie)
* Oferowanie pracy zdalnej
* Umożliwianie przejście na część etatu dla rodziców małych dzieci
* Umożliwianie przejście na część etatu dla kobiet w ciąży
* Stosowanie elastycznych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy
* Ograniczenie nadgodzin dla kobiet w ciąży i rodziców małych dzieci
* Ograniczenia w zakresie delegacji poza miejsce zamieszkania dla rodziców małych dzieci
* Unikanie spotkań przed 9:00 rano i po 16:00
* Wyraźne wskazywanie w ogłoszeniach o pracę, że daną pracę można wykonywać hybrydowo (wliczając home office) lub zdalnie lub jako telepracę
* Umożliwianie pracownikom, szczególnie kobietom w ciąży i rodzicom małych dzieci na pracę w indywidualnym rozkładzie czasu pracy lub w zadaniowym czasie pracy
* Wyraźne wskazywanie w ogłoszeniach o pracę, że daną pracę można wykonywać na część etatu
1. Jeżeli firma oferuje **pracę zdalną**, proszę opisać stosowane standardy:
* % zatrudnionych objętych możliwością pracy zdalnej
* Stosowane schematy pracy zdalnej / stacjonarnej (ile dni w tygodniu/miesiącu)
1. Czy firma uwzględnia działania wspierające **elastyczną pracę na wniosek pracownika i łączenie pracy z życiem rodzinnym** w zakresie miejsca pracy? (tak/nie)
* Umożliwienie przekwalifikowania, zmiany departamentu lub zmiany miejsca wykonywania pracy dla młodych rodziców w celu lepszego godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych
* Umożliwienie pracownikom przyjścia do pracy z małymi dziećmi
* Organizacja kursów bądź szkoleń dla pracowników z zakresu równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym
* Posiadanie pokoju do karmienia dziecka piersią
* Umożliwianie i przynajmniej częściowe finansowanie wyjazdu pracowników na firmowe wyjazdy integracyjne bądź szkolenia wraz z dziećmi (i drugim rodzicem)
* Umożliwienie i przynajmniej częściowe finansowanie wyjazdu pracowników na delegacje służbowe wraz z dziećmi (i drugim rodzicem)
* Wspieranie rozwoju grup lub organizacji pracowniczych nastawionych na wymianę doświadczeń z zakresu życia rodzinnego, wychowania dzieci lub równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym
* Posiadanie pokoju zabaw dla dzieci pracowników
* Posiadanie zakładowego żłobka dla dzieci pracowników
* Posiadanie zakładowego przedszkola dla dzieci pracowników
* Dodatkowe dni wolne płatne przez pracodawcę oprócz urlopów i przerw przewidzianych przez przepisy
* Dofinansowanie niani bądź żłobka
1. Czy firma uwzględnia **działania wpływające na rodziny pracowników?** (tak/nie)
* Objęcie opieką zdrowotną / ubezpieczeniem zdrowotnym członków rodziny pracowników
* Objęcie ubezpieczeniem na życie członków rodziny pracowników
* Organizowanie szkoleń dla pracowników z zakresu uprawnień wynikających z prawa pracy i regulacji wewnętrznych firmy (o ile dotyczy) o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem
* Preferencje / wsparcie wobec zatrudnienia członka rodziny pracownika
* Dofinansowanie do kredytu hipotecznego lub inne wsparcie w zakupie mieszkania przez pracowników
* Zapewnienie mieszkania służbowego dla kadry kierowniczej
* Zapewnienie mieszkania pracowniczego dla pozostałych pracowników
* Finansowanie bądź organizacja kursów rodzinnych (w tym w zakresie relacji w związku, wychowywania dzieci, zachowania równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym
* Job sharing możliwość pracy na jednym etacie dwóch osób
* Organizacja bądź finansowanie doradztwa rodzinnego
1. Które z poniższych **benefitów pozapłacowych** są w firmie stosowane? (tak/nie)

• Dodatki finansowe, np. na wyjazdy dla dzieci, „wczasy pod gruszą”, itp.

• Prywatna opieka zdrowotna

• Dofinansowanie edukacji i nabywania nowych kompetencji

• Dodatkowe ubezpieczenia grupowe

• Pracownicze plany emerytalne

• Dofinansowanie aktywności w zakresie aktywności sportowej

• Dofinansowanie aktywności w zakresie kultury i sztuki

1. Które z poniższych **działań okolicznościowych** są realizowane w Państwa firmie? (tak/nie)
* Organizowanie wydarzeń okolicznościowych w firmie w związku z ważnym wydarzeniem rodzinnym pracownika, jak ślub bądź urodzenie dziecka
* Finansowanie opieki medycznej kobiet w trakcie ciąży
* Bonusy bądź nagrody jednorazowe z okazji ślubu lub narodzin dziecka
* Uczestnictwo w programie „Dwie godziny dla rodziny”
* Preferencje wobec wynagrodzenia rodziców małych dzieci, np. podwyżki związane z urodzeniem dziecka
* Finansowanie kosztów porodu lub opieki okołoporodowej
1. Które z poniższych **działań nakierowanych na dzieci pracowników** są realizowane w Państwa firmie? (tak/nie)
* Wręczanie upominków np. z okazji Bożego Narodzenia bądź Mikołajek dla dzieci pracowników
* Organizowanie wydarzeń dla dzieci pracowników w firmie
* Dofinansowanie wakacji dla dzieci pracowników
* Dofinansowanie innych zakupów na rzecz dzieci pracowników, np. wyprawki po urodzeniu dziecka, wyprawki szkolnej, wózka, zabawek, książek itp.
* Organizacja i przynajmniej częściowe finansowanie wydarzeń dla pracowników z ich dziećmi, typu pikniki, spływy kajakowe itp.
* Rodzinny program zniżkowy na zakupy na rzecz dzieci produktów bądź usług pracodawcy bądź podmiotów powiązanych
* Organizacja bądź finansowanie zajęć sportowych dla dzieci pracowników
* Organizacja bądź finansowanie kursów dla dzieci pracowników
* Program stypendialny dla dzieci pracowników

**III. RAPORTOWANIE S w ESG**

1. Czy firma w ostatnim 10-leciu raportowała w ramach ESG aspekty dotyczące pracowników i ich rodzin? Jakie inicjatywy były realizowane?
2. Czy w Państwa firmie prowadzone są programy skierowane do pracowników będących rodzicami? Jakie i czego dotyczą?
3. Czy raportują Państwo wskaźniki dotyczące stabilności albo elastyczności zatrudnienia? Jakie?

ZAŁĄCZNIKI:

..........................................

..........................................

..........................................