WRK-SOP-009: პერსონალის თანასწორობის მონიტორინგი

სტანდარტული საოპერაციო პროცედურა (SOP) · WRK-SOP-009 · ვერსია 1.0 · დამტკიცებულია ASF ექსპერტთა კომიტეტის მიერ

მხარს უჭერს: 2E.8

მოკლედ

- ყოველ კვარტალში აღნუსხეთ თანასწორობის მონაცემები დაქირავების, სამუშაოს განაწილების, გრაფიკისა და დაწინაურებისთვის.
- შეადარეთ შედეგები ჯგუფებს შორის.
- გამოიძიეთ ნებისმიერი აუხსნელი სხვაობა.
- წელიწადში ერთხელ მოახსენეთ დასკვნები და იმოქმედეთ მათზე.
- დაუყოვნებლივ შეაჩერეთ და მიმართეთ დახმარებას, თუ: თანასწორობის მონაცემები არ გროვდება დაქირავებისთვის ან დაწინაურებისთვის.

1. მიზანი

იმის შესამოწმებლად, რომ დაქირავება, განაწილება, გრაფიკი და დაწინაურება სამართლიანია, და ნებისმიერი აუხსნელი ნიმუშის გასწორებისთვის [EC].

2. სფერო

ვრცელდება	დაქირავების, განაწილების, გრაფიკისა და დაწინაურების ყველა გადაწყვეტილება
ადგილები	ყველა მომსახურება
როდის	ყოველკვარტალური მონაცემთა შეგროვება; წლიური ანგარიში
არ ვრცელდება	ინდივიდუალური ანაზღაურება, რომელსაც ანაზღაურების პოლიტიკა არეგულირებს

3. განმარტებები

ტერმინი	მნიშვნელობა
თანასწორობის მონიტორინგი	შედეგების აღნუსხვა ჯგუფების მიხედვით, რომ დადგინდეს, განსხვავდებიან თუ არა ცხადი მიზეზის გარეშე
აუხსნელი სხვაობა	შედეგის სხვაობა, რომელსაც ვერ ხსნის როლი, უნარები ან საათები

4. საფუძვლები

არაპოპულარული ცვლების უსამართლო განაწილება ან გამოტოვებული დაწინაურება თანამშრომლებს შორდებს. მონიტორინგი ამ ნიმუშებს ადრე პოულობს, სანამ ისინი საჩივრად იქცევა.

5. პასუხისმგებლობები

როლი	პასუხისმგებლობა	კომპეტენცია
ადამიანური რესურსების ხელმძღვანელი	აგროვებს მონაცემებს და ატარებს ანალიზს	ადამიანური რესურსების ანალიზი
აღმასრულებელი დირექტორი	იღებს წლიურ ანგარიშს და ათანხმებს ქმედებებს	აღმასრულებელი
უშუალო მენეჯერები	გრაფიკისა და განაწილების გადაწყვეტილებებს თანმიმდევრულად იღებენ	მენეჯმენტი

6. მასალები და აღჭურვილობა

ერთეული	მოთხოვნა	მდგომარეობა

პერსონალის თანასწორობის რეგისტრი (WRK-REG-003)	მიმდინარე	ყოველკვარტალურად განახლებული

7. უსაფრთხოება

- მონაცემები კონფიდენციალურად ინახება, მოხსენდება მხოლოდ 5 ან მეტი პირის ჯგუფებისთვის და გამოიყენება მხოლოდ სამართლიანობისთვის.

8. დაწყებამდე

- დაადასტურეთ, რომ მონიტორინგის ჯგუფები შეთანხმებულია და ადგილობრივი წესების თანახმად კანონიერია.

9. პროცედურა

ეტაპი 1. მონაცემების აღნუსხვა.

- ყოველი გადაწყვეტილება შეიტანეთ WRK-REG-003-ში ჯგუფითა და შედეგით.

მთავარი: მონაცემები მხოლოდ მაშინ არის სასარგებლო, თუ ყოველი გადაწყვეტილება აღნუსხულია.

ეტაპი 2. შედეგების შედარება.

- ყოველი არეალისთვის შეადარეთ შედეგები ჯგუფებს შორის.
- სხვაობა შეამოწმეთ როლის, უნარებისა და საათების მიხედვით.

მთავარი: შეადარეთ ანალოგი ანალოგს.

ეტაპი 3. გამოძიება.

- ყოველი აუხსნელი სხვაობისთვის მენეჯერთან ერთად განიხილეთ გადაწყვეტილებები.
- აღნუსხეთ დასკვნა.

მთავარი: გამოძიება ბრალდება არ არის.

ეტაპი 4. მოქმედება და მოხსენება.

- ათანხმეთ ქმედებები და წელიწადში ერთხელ მოახსენეთ ისინი.

მთავარი: წლიური ანგარიში აჩვენებს ცვლილებას დროთა განმავლობაში.

10. გადაწყვეტილების წერტილები

- თუ დაწინაურებაში აუხსნელი სხვაობა გამოვლინდება, აღმასრულებელი დირექტორი წყვეტს პროცესის განხილვას.

11. განსაკუთრებული სიტუაციები

სიტუაცია	მოქმედება
პატარა გუნდი	შედეგები გუნდებს შორის ერთიანდება, რომ არავინ გამოვლინდეს ინდივიდუალურად.

12. ესკალაცია

- აუხსნელი ნიმუში, რომელიც 3 თვეში არ გადაწყდა, ეცნობება აღმასრულებელ დირექტორს.

13. მონიტორინგი

მაჩვენებელი	სამიზნე	სიხშირე	პასუხისმგებელი	თუ არ შესრულდა
ყოველკვარტალური მონაცემები აღნუსხული ყველა ოთხივე არეალისთვის	100%	ყოველკვარტალურად	ადამიანური რესურსების ხელმძღვანელი	ესკალაცია მთავარ აღმასრულებელთან
აუხსნელი სხვაობები გამოძიებული	100%	ყოველ კვარტალში	ადამიანური რესურსების ხელმძღვანელი	ესკალაცია მთავარ აღმასრულებელთან

14. ჩანაწერები

ჩანაწერი	ინახება	შენახვის ვადა
WRK-REG-003 პერსონალის თანასწორობის რეგისტრი	ადამიანური რესურსების ფაილები	დასაქმება პლუს 6 წელი

15. ტრენინგი

- მენეჯერები გადამზადებულნი არიან სამართლიან განაწილებასა და გადაწყვეტილებების აღნუსხვაში.

16. დაკავშირებული დოკუმენტები

ID	სათაური	გამოყენება
WRK-REG-003	პერსონალის თანასწორობის რეგისტრი	საწყისი მონაცემები
WRK-POL-004	სამუშაო საათებისა და დასვენების პოლიტიკა	გრაფიკის წესები

17. მტკიცებულებები

მითითება	შენიშვნა
E-006	ASF Policy Framework v1.2. Adapted.
E-009	ASF ექსპერტთა კომიტეტის კონსენსუსი. ჯგუფებს ადგენს ASF ექსპერტთა კომიტეტი ადგილობრივი კანონის შესაბამისად.

18. ცვლილებების ისტორია

ვერსია	თარიღი	რა შეიცვალა	დამტკიცება
1.0		პირველი ვერსია	

ამ დოკუმენტის ელექტრონული სწავლება

- Equity, Diversity & Inclusion in Healthcare (EDI-001)

წყაროები

- Accréditation Sans Frontières (2026). ASF Policy Framework v1.2. (E-006)
- Accréditation Sans Frontières (2026). ASF Expert Committee consensus on Standard 1. (E-009)