# Polityka różnorodności

GRI:**103-1**,**103-2**,**103-3**,**103-2**,**406-1**,**405-2**,**405-1**

**GC ZASADA:**1,6

Spółki Grupy Kapitałowej Grupy Kęty SA posiadają bogatą tradycję i w ich szeregach zatrudnione są osoby z długoletnim doświadczeniem – niejednokrotnie związane z firmą od początku swojej kariery zawodowej. Taki kapitał wiedzy i umiejętności wpisanych w potrzeby organizacji to wymierna wartość, a tak zbudowana struktura zatrudnienia tworzy wyjątkową kulturę organizacyjną.

## Różnorodność rozwija biznes

Zarządzanie zespołami, gdzie często różnic między współpracownikami jest więcej, niż elementów wspólnych – wymaga uwagi mocno skupionej na zarządzaniu relacjami. Rolą osób odpowiedzialnych za zasoby ludzkie jest zapewnienie wszystkim warunków pracy sprzyjających rozwojowi i dających poczucie bezpieczeństwa, rozumianego nie tylko w kontekście fizycznym ale i komfortu psychicznego.

Niezbędne są rozwiązania systemowe, a wśród dostępnych narzędzi wymienić można Politykę Różnorodności. Jednym z jej założeń jest przekuwanie różnic na rozwój biznesu, ponieważ indywidualne cechy pracowników wpływają na kreatywne rozwiązania. Podstawowym elementem jest natomiast zapobieganie wszelkim formom dyskryminacji pracowników czy kontrahentów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy czy inne przesłanki dyskryminacyjne.

Spółki realizują działania związane z propagowaniem tolerancji, zapobieganiem dyskryminacji, dostosowywaniem miejsc i warunków pracy
do szczególnych potrzeb pracowników. Odbywa się to poprzez organizację szkoleń, wprowadzania elastycznych form pracy, ale również przegląd wynagrodzeń, przyznawanych nagród czy benefitów, gdzie badane są między innymi kryteria będące podstawą do ich wypłaty.

Polityka różnorodności jest rozwinięciem wytycznych określonych w Kodeksie Etycznym Grupy Kapitałowej Grupy Kęty SA.

W roku 2018 nie zgłoszono przypadków dyskryminacji, naruszenie poszanowania godności opisano w rozdziale

## Poziom średniego wynagrodzenia kobiet w relacji do średniego wynagrodzenia mężczyzn

GRI:**405-2**

Poziom średniego wynagrodzenia kobiet w relacji do średniego wynagrodzenia mężczyzn w większości grup zawodowych jest mniejszy, średnio o 15%.

Pojawiają się grupy stanowisk kierowniczych, gdzie role te pełnią wyłącznie mężczyźni.

| | | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|
| SWW | zarządzający | 0% | 0% |
| SWW | dyrektor | 80% | 84% |
| SWW | kierownik | 0% | 67% |
| SWW | specjalista | 79% | 81% |
| SWW | mistrz | 0% | 0% |
| SWW | produkcyjne, robotnicze | 85% | 83% |
| SOG | zarządzający | 0% | 0% |
| SOG | dyrektor | 0% | 0% |

| | | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|
| SOG | kierownik | 92% | 102% |
| SOG | specjalista | 88% | 96% |
| SOG | mistrz | 0% | 0% |
| SOG | produkcyjne, robotnicze | 102% | 93% |
| SSA | zarządzający | 90% | 82% |
| SSA | dyrektor | 0% | 0% |
| SSA | kierownik | 98% | 82% |
| SSA | specjalista | 83% | 89% |
| SSA | mistrz | 94% | 78% |
| SSA | produkcyjne, robotnicze | 92% | 82% |

## Podział pracowników w podziale na płeć oraz rodzaj zatrudnienia

GRI:**405-1**

| | | 2017 | | | | | | | 2018 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | pracownicy w podziale na płeć | umowy na okres próbny | umowy na czas określony | umowy na czas nieokreślony | umowy na zastępstwo | umowy o dzieło | umowy zlecenia | inne umowy cywilno-prawne | umowy na okres próbny | umowy na czas określony | umowy na czas nieokreślony | umowy na zastępstwo | umowy o dzieło | umowy zlecenia | inne umowy cywilno-prawne |
| SWW | kobiety | 3 | 46 | 259 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 79 | 259 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| SWW | mężczyźni | 6 | 199 | 898 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 166 | 938 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| SWW | razem | 9 | 245 | 1,157 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 245 | 1,197 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| SOG | kobiety | 3 | 29 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 24 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SOG | mężczyźni | 27 | 136 | 496 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 100 | 544 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SOG | razem | 30 | 165 | 587 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 124 | 642 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SSA | kobiety | 15 | 249 | 310 | 0 | 0 | 2 | 13 | 41 | 214 | 404 | 0 | 0 | 37 | 1 |
| SSA | mężczyźni | 53 | 429 | 886 | 0 | 0 | 10 | 52 | 59 | 339 | 1,031 | 0 | 0 | 152 | 1 |
| SSA | razem | 68 | 678 | 1,196 | 0 | 0 | 12 | 65 | 100 | 553 | 1,435 | 0 | 0 | 189 | 2 |