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