

Różnorodność i równość szans

W 2010 r. Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie wprowadziła do „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW” zapis: „GPW rekomenduje spółkom publicznym i ich akcjonariuszom, by zapewniały one zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w przedsiębiorstwach, wzmacniając w ten sposób kreatywność i innowacyjność w prowadzonej przez spółki działalności gospodarczej”. Grupa LOTOS, jako spółka giełdowa podziela przekonanie o tym, że różnorodność w zatrudnieniu może być czynnikiem zwiększającym konkurencyjność firmy i wzmacniającym szanse jej rozwoju. Zróżnicowanie ze względu na płeć nie zawsze jednak może być kluczowym czynnikiem podejmowania decyzji kadrowych. Dzieje się tak w przypadku branży reprezentowanej przez Grupę LOTOS. Spółka zarządza rafinerią w Gdańsku. Specyfika działalności przedsiębiorstwa powoduje, iż wiele z zatrudnionych osób to inżynierowie, specjaliści technologii wydobycia i przerobu węglowodorów. Nie tylko w Polsce, ale i na świecie w tym segmencie gospodarki dominują mężczyźni. Potwierdza to także ich przewaga wśród studentów kierunków inżynierskich w kraju. Tendencja ta jest widoczna w strukturze zatrudnienia w koncernie. Kobiety są liczniej reprezentowane w sferze administracji, ustępując liczbowo miejsca mężczyznom w sferze produkcji i technologii. Dzieje się tak, mimo stosowania polityki równych szans w procesie rekrutacji.

Skład organów nadzorczych oraz zarządzających Grupy LOTOS według podziału ze względu na kryterium wieku i płci przedstawiają zaprezentowane poniżej zestawienia.

Wyszczególnienie	Razem	Udział procentowy
31.12.2011 r.		
do 30 lat		
Rada Nadzorcza	0	0
30 - 50 lat		
Rada Nadzorcza	5	83,33
powyżej 50 lat		
Rada Nadzorcza	1	16,67

Kategoria	Liczebność	Procent ogółu
do 30 lat		
Zarząd	0	0,00
Kadra kierownicza wyższego szczebla	0	0,00
Kadra kierownicza niższego szczebla	2	0,15
Administracja	76	5,72
Produkcja	117	8,80
Razem:	195	14,67
30 - 50 lat		
Zarząd	1	0,08
Kadra kierownicza wyższego szczebla	28	2,11
Kadra kierownicza niższego szczebla	83	6,25
Administracja	365	27,46
Produkcja	285	21,44
Razem:	762	57,34

powyżej 50 lat

Zarząd	3	0,23
Kadra kierownicza wyższego szczebla	13	0,98
Kadra kierownicza niższego szczebla	41	3,09
Administracja	166	12,49
Produkcja	149	11,21
Razem:	372	27,99

Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet według zajmowanego w Grupie LOTOS stanowiska przedstawia się następująco:

Wynagrodzenia zasadnicze wg płci w Grupie LOTOS stan na 31.12. 2011 r.

Kategoria zatrudnienia	Kobiety		Mężczyźni		Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do podstawowego wynagrodzenia kobiet
	Liczebność	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Liczebność	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	
Rada Nadzorcza	1	3.454	5	3.454	100%
Zarząd	0	-	4	20.728	-
Kadra kierownicza wyższego szczebla	7	17.000	34	13.063	77%
Kadra kierownicza niższego szczebla	41	5.748	85	7.000	122%
Administracja	355	2.400	252	3.490	145%
Produkcja	1	3.818	550	3.000	79%
Relacja wynagrodzenia minimalnego:		2.400		3.000	125%

Grupa LOTOS stara się oferować pracownikom atrakcyjne stawki wynagrodzenia zasadniczego. Jednocześnie firma musi uwzględniać specyfikę danego rynku pracy oraz wewnętrzne uwarunkowania Spółki. W 2011 r. relacja minimalnego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn wynosiła 125%, z korzyścią dla mężczyzn. Największe dysproporcje występują w Centrum Finansowo-Księgowym. Jest to samofinansująca się jednostka w obszarze administracji, która musi uwzględniać wpływ kosztów pracy na swoją rentowność. W 2011 r. w Centrum Finansowo-Księgowym zatrudniono kilka nowych pracowników na stanowisko młodszego księgowego - na zastępstwa w związku z urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi. Stanowiska te wiążą się z niższymi wymaganiami kompetencyjnymi, niższym wykształceniem, a przez to i niższym wynagrodzeniem. Czasowe umowy o pracę „na zastępstwo” są przyczyną niższych wynagrodzeń kobiet w obszarze administracji.

Zobacz także:

Skład Zarządu **Skład Rady Nadzorczej**