

ROZWÓJ ORGANIZACJI

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

Działania na rzecz różnorodności oznaczają wszelkie formy aktywności zmierzające do akceptacji i efektywnego wykorzystania w organizacji różnorodności, tj. różnic m.in. w takich aspektach jak: płeć, wiek, pochodzenie, zdolności i wygląd, religia i opinie, orientacja seksualna, niepełnosprawność czy równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Promując ideę różnorodności, KOGENERACJA S.A. pragnie w szczególny sposób zwrócić uwagę swoich pracowników na 4 kwestie:

1. równość pozycji kobiet i mężczyzn,
2. różnorodność wiekowa w pracy,
3. równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym,
4. zawodowa integracja niepełnosprawnych.

Celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie środowiska pracy atrakcyjnego dla rozwoju zawodowego i osobistego oraz budowa atmosfery szacunku i tolerancji dla różnorodności, co przyczynia się do efektywności organizacji i rozwijania zdolności do innowacji, a także jest realizacją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa.

Spółka podejmuje działania skierowane do wybranych grup pracowniczych:

- w ramach Grupy EDF utworzona została Sieć Kobiet Interp'elles, której celem jest wspieranie rozwoju zawodowego kobiet w organizacji poprzez cykl specjalistycznych szkoleń z zakresu budowania kompetencji, konferencje itp.,
- spółka przyjęła zasadę różnorodności w procesie rekrutacji,
- wdrożono projekt Ready for the future (Gotowi na przyszłość), będący odpowiedzią na wymianę pokoleniową w Spółce,
- w ramach Zdrowego EDF-u budowana jest społeczność promująca aktywne wspieranie działań na rzecz zdrowia i równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Spółka komunikuje wewnętrznie i zewnętrznie swoje podejście do zagadnienia różnorodności:

- KOGENERACJA S.A. jest sygnatariuszem Karty Różnorodności czyli międzynarodowej inicjatywy promowanej przez Komisję Europejską, która zobowiązuje organizacje do prowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością, zapewnienia równości w zakresie dostępu do awansów i szkoleń, a także aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- wydano Praktyczny przewodnik zarządzania różnorodnością dla menedżerów,
- przeprowadzono kampanię dotyczącą stereotypów na temat płci, niepełnosprawności, dostępu do awansów,
- obchodzony jest każdego roku w Grupie EDF Diversity Day - Dzień Różnorodności,
- dokonywany jest przegląd Porozumienia o społecznej odpowiedzialności EDF przy współpracy ze Związkami Zawodowymi działającymi w Spółce (raz do roku),
- wdrożono monitorowanie i raportowanie w podziale na wiek i płeć, zatrudnienie, wykształcenie, wynagrodzenia,
- wydano Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, przeprowadzono szkolenia dla kierowników, Zarządu i Rady Etyki w ramach realizacji idei środowiska pracy wolnego od mobbingu,
- propagowana jest aktywność fizyczna, równowaga między pracą a życiem osobistym, profilaktyka antystresowa, zdrowe odżywianie - programy Zdrowa Wiosna oraz Tydzień Zdrowia,
- organizowane są konferencje, szkolenia, wydano Przewodnik Cztery filary kobiecego sukcesu w ramach Sieci Kobiet Interp'elles EDF Polska S.A.

Rozwój kompetencji pracowników

W 2015 roku średnia liczba dni szkoleń na pracownika wyniosła 3,0 (w 2015 roku - 4,0). Łącznie w 2016 roku zrealizowano 7,9 tys. godzin szkoleń (w 2015 - 11,5 tys. godzin szkoleń).

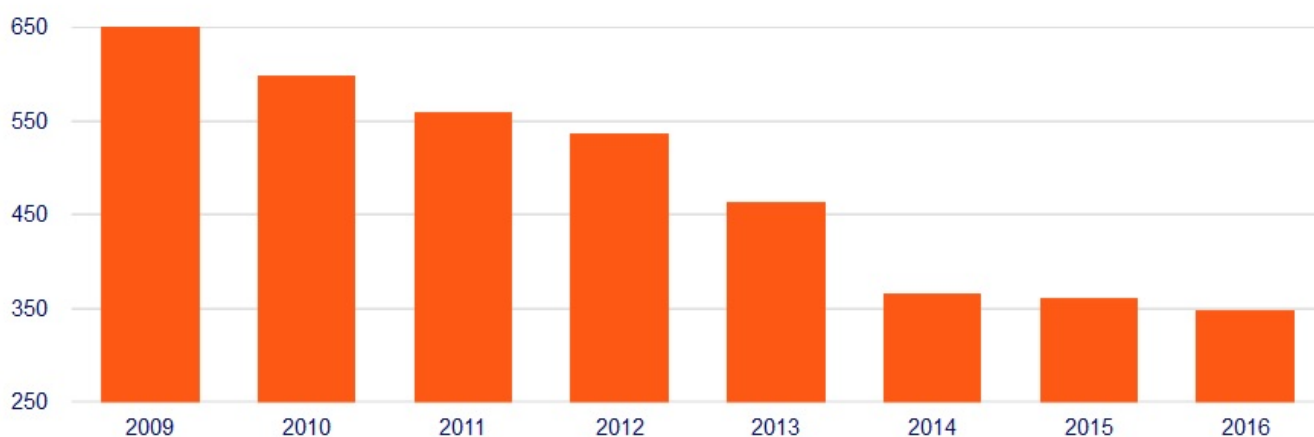
W ramach Projektu **Gotowi na przyszłość** w 2014 roku rozpoczęto proces realizacji szkoleń wewnętrznych. W programie tym bierze udział 107 osób. Każda z nich otrzymała indywidualny plan szkolenia (IPS). Program szkolenia jest ściśle dostosowany do potrzeb szkoleniowych pracowników nim objętych i wpisuje się w docelową strukturę organizacyjną Spółki. Główne tematy szkolenia to Maszynownia i IMOS-instalacja odsiarczania oraz pozostałe szkolenia obiektowe.

Organizowana od 4 lat w ramach grupy EDF **Letnia Akademia Rozwoju** dla pracowników Spółki ma na celu pogłębienie znajomości tematów, na które w ciągu roku brakuje pracownikowi czasu, często jednak mają one istotne znaczenie w ich codziennej pracy, np.: szkolenia informatyczne, techniki przekonywania, prezentacji, asertywność, automotywacja, zarządzanie energią życiową w stresie, prezentacje biznesowe.

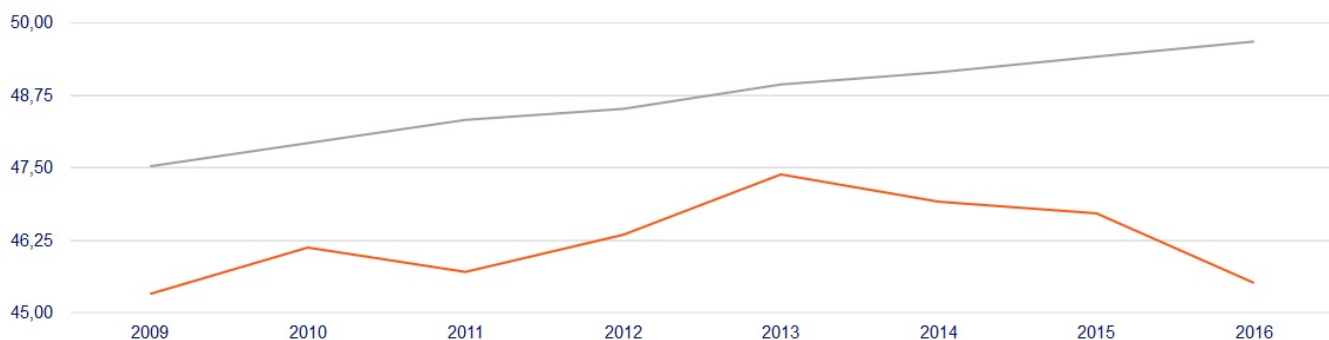
Wzmacniano rozwój kompetencji menedżerskich i specjalistycznych w ramach programów przekrojowych w Grupie EDF.

Zatrudnienie

Liczba pracowników w latach 2009 - 2016

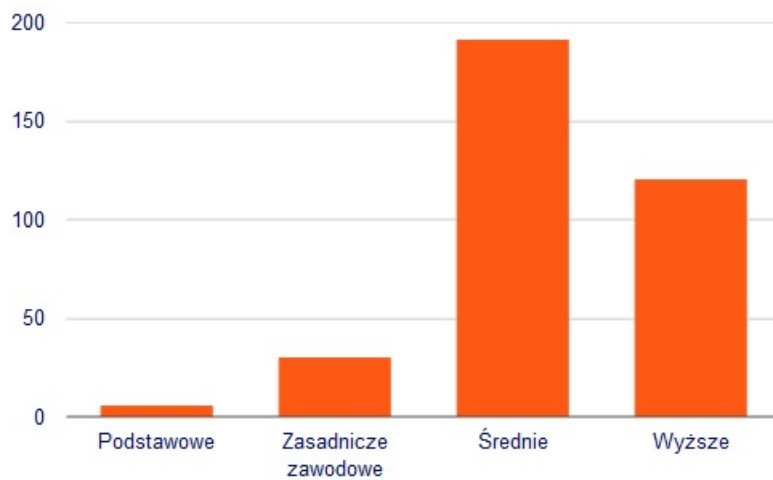


Średni wiek pracowników w latach 2009 - 2016



• Mężczyźni

Zatrudnienie według wykształcenia na koniec 2016 roku



Zatrudnienie według płci na koniec 2016 roku

