

Wskaźnik równości wynagrodzeń w Sescom S.A.

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych 2021 Sescom dokonuje cyklicznego pomiaru luki płacowej (ang. Gender Pay Gap), prezentując wskaźnik równości wynagrodzeń – GPGR (*Gender Pay Gap Ratio*). GPGR jest liczony w procentach jako wartość bezwzględna różnicy ilorazu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet, podzielonego przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn i liczby 1.

Pierwsze, opublikowane w lipcu 2021 r. dane odnoszą się do okresu I półrocza roku obrotowego 2020/2021 (okres od października 2020 r. do marca 2021 r.) i zostały zaprezentowane poniżej.

Wartość wskaźnika GPGR dla	I półrocze roku obrotowego 2020/2021
poszczególnych grup pracowników	
Kadra kierownicza (z wykluczeniem zarządu)	6%
Stanowiska specjalistyczne	32%
Pracownicy razem	19%

Obecna wartość wskaźnika jest równa średniej dla Polski, która według danych Konfederacji Lewiatan, wynosi 19%.

W Grupie Sescom podejmujemy długofalowe działania, które wpływają pozytywnie na niwelowanie luki płacowej, takie jak:

- cykliczne wartościowanie stanowisk pracy metodą UMEWAP 2000 pod względem niezbędnych kompetencji oraz odpowiedzialności na danym stanowisku, bez względu na płeć pracownika,
- cykliczne wartościowanie wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy w oparciu o dane rynkowe, bez względu na płeć pracownika,
- rekrutacja i selekcja pracowników w oparciu o oczekiwania dotyczące kompetencji i doświadczenia zawodowego, bez względu na płeć pracownika,
- oferowanie tożsamyh stawek dla danego stanowiska bez względu na płeć, gdzie jedynym kryterium wpływającym na wysokość wynagrodzenia są kwalifikacje i doświadczenie zawodowe,
- podejmowanie szeregu działań rozwojowych dla pracowników, m.in. poprzez realizację programów „SES Up” oraz „Skuteczni w Zarządzaniu”.

Dodatkowo z racji swojego technicznego charakteru, a co się z tym wiąże większego zainteresowania podjęciem współpracy w tym sektorze przez mężczyzn, firma podejmuje szereg działań mających na celu wsparcie różnorodności zatrudnienia i wzrostu zainteresowania branżą techniczną wśród kobiet, tj. m.in.:

- promowanie branży technicznej jako atrakcyjnego miejsca pracy dla wykwalifikowanych pracowników, bez względu na ich płeć,
- promowanie ekspertów Sescom w komunikacji firmowej podkreślając ich wiedzę, doświadczenie i kwalifikacje bez względu na ich płeć,
- promowanie wartości firmowych podkreślających znaczenie zaufania, dobrych relacji, szacunku i różnorodności.