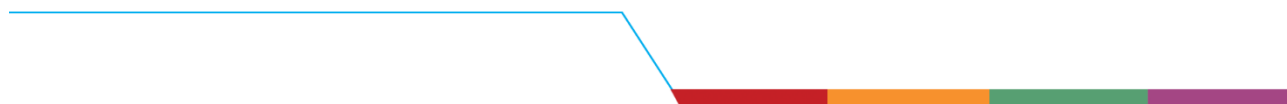


Zarządzanie różnorodnością w Sygnity S.A.

Różnorodność jest jedną z podstawowych wartości współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzania różnorodnością przynosi wymierne korzyści, wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji, dlatego też jej fundamentem jest poszanowanie odmienności oraz realizowanie zasad równego traktowania każdej osoby ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne. Jako sygnatariusz Karty Różnorodności spółka zobowiązała się do wdrażania i przestrzegania zasad polityki zarządzania różnorodnością, które obejmują:

- tworzenie atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, uwzględnienie w politykach i procedurach stosowanych w spółce kwestii zarządzania wiekiem i równością płci,
- wprowadzanie instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania,
- wdrażanie i przestrzeganie polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem,
- wprowadzenie monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego,
- prowadzenie dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy – w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów, współpracowników, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia.

Sygnity jest jednym z liderów rynku IT, na którym działa od 25 lat. Spółka powstała z połączenia firmy ComputerLand oraz Grupy Emax. Obecnie jest jednolitą organizacją, mającą te same zasady i standardy działania, realizuje również postulatory kodeksu etyki w biznesie. Jako firma o ugruntowanej pozycji na rynku stawia na kompetencje, transparentność i różnorodność. W relacji z pracownikami oraz w ramach promowania idei różnorodności, spółka kładzie nacisk na:



- **pasję i zaangażowanie** – dzięki tym wartościom budowana jest spójna kultura organizacyjna w Sygnity; wartości te towarzyszą każdemu pracownikowi, co pozwala na efektywną pracę, wzajemne motywowanie się, korzystanie z odmiennych doświadczeń, tworzenie inspirującego środowiska pracy oraz podnoszenie konkurencyjności i poczucia odpowiedzialności,
- **zaufanie i lojalność** – polityka personalna spółki zakłada zapewnienie pracownikom możliwości rozwój oraz obejmuje inicjatywy nakierowane na zatrzymanie najlepszych specjalistów; efektem tych działań jest fakt, że dla 30% pracowników Sygnity jest pierwszym pracodawcą, a 37% osób pracuje w spółce ponad 10 lat,
- **elastyczność** – spółka jest otwarta na różnorodność form i trybów zatrudnienia oraz telepracę; około 30% zespołu Sygnity to współpracownicy,
- **transparentność i otwartą komunikację** – na spotkaniach z pracownikami Sygnity przedstawia najważniejsze informacje i odpowiada na nurtujące pytania.

Najcenniejszym zasobem spółki są pracownicy. Grupa Sygnity zatrudnia ponad 1300 specjalistów, z których 84% legitymuje się wykształceniem wyższym. W zakresie polityki personalnej, we wszystkich procesach, a w szczególności rekrutacji, oceny wyników pracy, awansu i rozwoju zawodowego, wynagradzania, szkoleń Sygnity uwzględnia takie elementy różnorodności jak płeć, wykształcenie, wiek i doświadczenie zawodowe uznając odmienność i równość szans. Wartości te stanowią istotne przewagi konkurencyjne pozwalające zdobyć i utrzymać utalentowanych pracowników oraz wykorzystać ich pełen potencjał zawodowy.

Przy wyborze władz spółki, kadry menedżerskiej, awansach decydującym aspektem są przede wszystkim wysokie kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie zawodowe oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonej roli w organizacji. Jak już wcześniej wspomniano, spółka otwarta jest na różnorodne formy zatrudnienia, czego wyrazem jest fakt, że 30% kadry stanowią współpracownicy. Sygnity implementuje oraz realizuje również inicjatywy, które nie tylko umożliwiają pracownikom rozwój, ale też zmniejszają współczynnik rotacji. Efekt tych działań widać w danych statystycznych, które wskazują, że:

- średni staż w Sygnity wynosi 9 lat,
- 37% pracowników spółki pracuje w niej ponad 10 lat,
- 53% pracowników stanowią osoby ze stażem powyżej 5 lat,
- dla 30% zatrudnionych osób Sygnity jest pierwszym pracodawcą.

Realizowanie postulatu różnorodności w Sygnity przejawia się również w ścieżkach awansu oraz promowaniu idei równości płci. Aż 70% osób, które zajmują poszczególne stanowiska w strukturze spółki wyłoniono z



awansu wewnętrznego. Wśród kluczowych menedżerów Sygnity, na stanowiskach dyrektorskich oraz kierowniczych, 30% stanowią kobiety. Odsetek ten obejmuje również kobiety zajmujące najwyższe stanowiska w zarządach spółek zależnych w Grupie Kapitałowej Sygnity. Współczynnik kobiet wśród wszystkich pracowników spółki wynosi 35%.

Dbając o urozmaicenie struktury zespołów oraz wymianę wiedzy i doświadczenia w organizacji, spółka kładzie silny nacisk na praktyczną realizację wyżej wymienionych postulatów. Stąd też średnia wieku w Sygnity wynosi 38 lat, 27% osób zatrudnionych w organizacji jest w wieku 35-40 lat, zaś 22% w wieku 20-35 lat.

Postulat równości przejawia się też w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. 1,1 % osób pracujących w organizacji posiada orzeczenie o niepełnosprawności.

Działając w dynamicznej branży Sygnity wprowadza i dostosowuje się do rynku realizując programy rozwojowe i retencyjne, opisując i wartościując wszystkie stanowiska, a także określając niezbędne kompetencje i umiejętności. Dzięki nim organizacja wie, w jakim kierunku powinna się rozwijać w przyszłości biorąc pod uwagę różnorodność.

W stosunku do wszystkich pracowników spółki realizowane są aktywności związane z **rozwojem kariery** na różnych poziomach i w różnych obszarach biznesowych. Dzięki temu pracownicy Sygnity mają możliwość pogłębiania wiedzy eksperckiej, ale również menedżerskiej, handlowej czy związanej z zarządzaniem projektami. Działania organizacji ukierunkowane są na:

- wspieranie liderów w procesie zarządzania,
- identyfikowaniu i rozwijaniu najlepszych pracowników niezależnie od miejsca w hierarchii,
- budowaniu system szkoleń handlowych, menedżerskich i technicznych,
- indywidualnego traktowania każdego pracownika z poszanowaniem jego odmienności,
- czerpaniu z różnorodności i doświadczenia kadry zatrudnionej w Sygnity.

Inicjatywy promujące różnorodność

Branża IT jest obszarem rynku silnie zmaskulinizowanym, dlatego też jako zwolennik zrównoważonego rozwoju oraz firma, która czerpie z kultury różnorodności Sygnity wspiera inicjatywy, które mobilizują kobiety do rozwoju w obszarach technologicznych. Spółka jest partnerem projektu „**Technologia w Spódnicy**” oraz „**Dziewczyny w Nowych Technologiach**”.

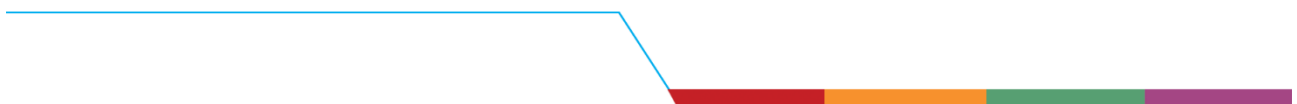


Pierwszy z programów realizowany jest przez Stowarzyszenie Technologia w Spódnicy. W działania stowarzyszenia, angażują się top menedżerki i top menedżerowie z branży ICT. Inicjatywa „**Technologia w Spódnicy**” nastawiona jest na promowanie równowagi i różnorodności w środowisku technologicznym, które wpływają korzystnie na konkurencyjność gospodarczą przedsiębiorstw. Ponadto, misją Stowarzyszenia jest także budowanie i propagowanie wzorca społecznego kobiety eksperta, która z sukcesem i satysfakcją potrafi łączyć role zawodowe i społeczne. Trzecim obszarem działań Stowarzyszenia jest aktywowanie młodych kobiet do rozwoju kariery zawodowej w obszarze nowych technologii. Dlatego też, już na bardzo wczesnym etapie edukacji, kierowane są do nich działania mające zachęcać je do rozwijania pasji związanych z informatyką.

W oparciu o współpracę ze Stowarzyszeniem Technologia w Spódnicy w Sygnity został stworzony program **Mentoring w Spódnicy**, który jest prowadzony przez mentorów zrzeszonych w stowarzyszeniu. Program ten kierowany jest do kobiet, które są na wczesnym etapie kariery zawodowej (poziom specjalistki/menedżerki średniego szczebla) i chcą związać swoją przyszłość z sektorem ICT. W Sygnity z programu korzystają kobiety, które szukają możliwości rozwoju i doradztwa w kształtowaniu swojej zawodowej drogi przez ekspertki i ekspertów z tej branży.

„**Dziewczyny w Nowych Technologiach**” jest projektem społecznym, którego celami są naświetlenie problemu niskiego udziału kobiet w społeczeństwie informacyjnym, przełamywanie stereotypów w tym zakresie, zachęcanie kobiet do edukacji na kierunkach IT oraz budowania swojej ścieżki rozwoju i kariery w sektorze nowoczesnych technologii. Działania promujące ideę rozpoczęły się w roku 2012. Inicjatorką programu była prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej, która zachęciła wiodące firmy technologiczne w Polsce (CISCO, Sygnity, SAS Institute oraz Motorola Solutions) do ufundowania nagród, tj. staży, dla najzdolniejszych dziewcząt zainteresowanych branżą ICT (Information and Communications Technology).

W duchu idei poszanowania odmienności każdej osoby, jej zróżnicowanych zainteresowań oraz postulatu dbałości o pracownika spółka wdrożyła i realizuje program opieki medycznej, oferuje też ubezpieczenia na życie oraz Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego, którego zakres pracownik może dostosować do swoich potrzeb. Sygnity daje również pracownikom **możliwość wyboru świadczeń dodatkowych**. Mogą skorzystać oni z karty Multisport lub rozwijać swoje zainteresowania w ramach szerokiej karty benefitowej: bilety do teatru, kina, etc., gdzie sami decydują o formie zajęć. Dzięki temu organizacja dba o równowagę pomiędzy pracą, a życiem prywatnym zgodnie z ideą **work-life balance**.



Sygnity sygnatariuszem Karty Różnorodności

Wyrazem popierania oraz wdrażania postulatu różnorodności przez Sygnity jest podpisanie przez spółkę 1 lipca 2014 r. Karty Różnorodności, która jest międzynarodową inicjatywą, realizowaną w takich krajach Unii Europejskiej jak: Polska, Francja, Hiszpania, Włochy, Austria, Niemcy, Szwecja, Belgia, Irlandia, Finlandia, Estonia oraz Luksemburg, promowaną przez Komisję Europejską. Karta jest zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Organizacje decydujące się na implementację tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej. Inauguracja polskiej wersji Karty Różnorodności miała miejsce 14 lutego 2012 r. Podpisanie Karty Różnorodności w Polsce jest dobrowolne i bezpłatne.

[Karta Różnorodności w Polsce – dokument.](#)

W badaniu zrealizowanym w 2014 r. Sygnity uzyskało wskaźnik **58,42%** przy średniej **45,03%** polskich firm (143 organizacje). Na Diversity Index składa się ocena następujących elementów:

Wskaźnik	Sygnity	Średnia rynku
Strategiczne zarządzanie różnorodnością	50,0%	41,2%
Kultura organizacyjna realizująca zarządzanie różnorodnością	56,3%	38,5%
Struktura zatrudnienia z perspektywy różnorodności	91,7%	50,3%
Rekrutacja wrażliwa na różnorodność	35,7%	30,6%
Rozwój zawodowy wrażliwy na różnorodność	59,3%	45,5%
Wynagrodzenie wrażliwe na różnorodność	71,4%	47,1%

Osobą koordynującą wdrażanie polityki różnorodności w Sygnity jest Wiceprezes Zarządu ds. Personalnych spółki.

