

2. Praktyki biznesowe

- GEODIS
- HURTOWNIA HAMILL
- TTS
- AFCC (Austriacka Federalna Izba Gospodarcza)
- Robert Bosch Sp. z o.o.
- DHL: Polska
- Logwin
- Mercedes





GEODIS: Dając kobietom głos

Liderki z GEODIS dzielą się radami, jak rozwijać się i kwitnąć w pracy

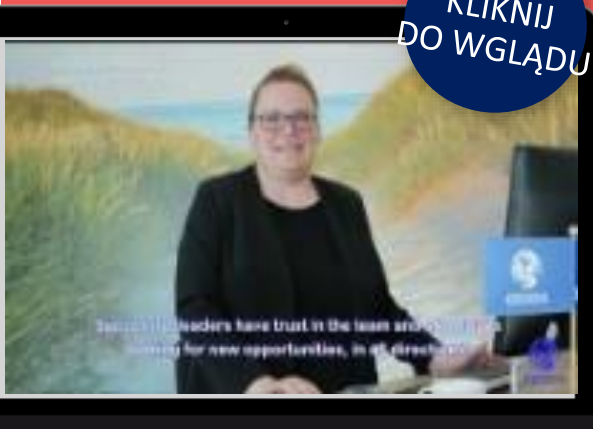
Zaangażowanie w różnorodność płci
GEODIS, Irlandia + świat

Firma: GEODIS

Źródła:

- <https://geodis.com/ie/blog/sustainability/why-do-we-need-more-women-top-management-positions>
- <https://geodis.com/ie/blog/sustainability/why-do-we-need-more-women-top-management-positions#author-anchor>
- <https://geodis.com/newsroom/press-releases/geodis-pledges-firm-commitment-gender-diversity>
- <https://geodis.com/newsroom/press-release/geodis-supports-improved-diversity-logistics>
- <https://www.youtube.com/c/GeodisCorporate/video>

KLIKNIJ
DO WGLĄDU



GEODIS, światowy lider w dziedzinie transportu i logistyki, wspiera swoich klientów w Irlandii rozwiązaniami dostosowanymi do ich potrzeb, obejmującymi szeroki zakres usług: Transport lądowy, spedycja, optymalizacja łańcucha dostaw, logistyka kontraktowa, dostawy ekspresowe i paczkowe.

Pasja, która napędza nasze zespoły, ich doświadczenie i znajomość rynków, na których działają, gwarantują stałe zaangażowanie.

Wizją GEODIS jest bycie partnerem wzrostu dla swoich klientów. Jako firma logistyczna osiągają to poprzez sprawdzone doświadczenie w pięciu liniach biznesowych: Optymalizacja łańcucha dostaw, Spedycja, Logistyka kontraktowa, Dystrybucja & Express oraz Transport drogowy.

Nacisk na doskonałość w tych dziedzinach sprawił, że firma stała się światowym liderem łańcucha dostaw, zaangażowanym w pomoc klientom w pokonywaniu ograniczeń logistycznych.

GEODIS zbudował swoją siłę jako firma transportowa poprzez ponad stuletnie doświadczenie i wysoce zorganizowane podejście do klienta.

GEODIS zobowiązuje się do zdecydowanego zaangażowania na rzecz różnorodności płci.

"Onno Boots, dyrektor generalny GEODIS w regionie APAC odzwierciedlił: *"Kobiety stanowią obecnie jedną trzecią naszego zarządu w APAC; wzrost z zera nieco ponad rok temu,"* powiedział. *"To pokazuje nasze zaangażowanie w różnorodność i integrację. Jest to również mocny dowód na to, jak wiele utalentowanych kobiet przyciąga obecnie świat logistyki. Na poziomie kierownictwa naszego kraju w całym regionie 40% zespołu stanowią kobiety."*

GEODIS zobowiązuje się do zdecydowanego zaangażowania na rzecz różnorodności płci.

Z okazji Światowego Forum Kobiet, GEODIS ogłasza porozumienie z Bureau Veritas w sprawie uznania zaangażowania w równość płci w miejscu pracy. Celem jest osiągnięcie uznanego standardu w 12 krajach w ciągu najbliższych 3 lat.

Uzyskując oznaczenie GEEIS (Gender Equality European & International Standard), GEODIS ustanowi wspólne standardy dotyczące równości płci i różnorodności w miejscu pracy w ramach swoich różnych linii biznesowych. Standardy te obejmują wynagrodzenia, awans kobiet, rozwój umiejętności i różnorodność.

W ramach umowy z Bureau Veritas, która ma zostać podpisana przed końcem roku, GEODIS będzie poddawał swoje praktyki audytowi przez okres 3 miesięcy w 12 krajach, w których działa Grupa.

"Ten znak to sposób na stworzenie wspólnej kultury w odniesieniu do równości płci w miejscu pracy na skalę międzynarodową oraz na wdrożenie najlepszych praktyk na dużą skalę. Wśród innych celów jest dostrzeżenie większej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych" - mówi Mario Cecon, wiceprezes wykonawczy ds. zasobów ludzkich w GEODIS.

Sieć kobiet GEODIS, świat w zasięgu ręki

"W GEODIS pracujemy na rzecz świata, w którym kobiety są równoprawnymi liderami w biznesie. Aby to osiągnąć, kluczowe jest, aby ich głosy były słyszalne. Nasza "GEODIS Women's Network" działa na rzecz promowania integracji, zmniejszania zawodowych różnic między płciami oraz zwiększania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz. Z jednej strony, nasz regionalny wewnętrzny projekt rozwoju kobiet "Ladies First!" ma na celu rozwój i promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych poprzez indywidualny coaching i szkolenia. Z drugiej strony, nasze koleżanki są zachęcane do pozycjonowania się w pracy poprzez promocję networkingu. Razem, programy te wspierają nasz nadrzędny cel, jakim jest wzmocnienie kobiecej siły roboczej i zachęcanie kobiet do wchodzenia na stanowiska kierownicze i utrzymywania ich.

Uważam, że prawdziwa równowaga płci pozwala docenić uzupełniające się umiejętności i talenty kobiet i mężczyzn. Mając to na uwadze, musimy skupić się na

wprowadzaniu rozwiązań sprzyjających włączeniu społecznemu, nie tylko dla lepszej równowagi płci, ale także dla zrównoważonego wzrostu. Patrząc w przyszłość, wyobrażam sobie "świat równy płci", świat wolny od uprzedzeń, stereotypów i dyskryminacji. Świat, który jest zróżnicowany, sprawiedliwy i inkluzywny. Świat, w którym różnice są cenione i celebrowane.

Myślę, że ten świat jest w zasięgu ręki, prawda?"

- Kathleen Rehbein, dyrektor ds. zasobów ludzkich, Europa Północno-Wschodnia i Środkowa, GEODIS.

Kathleen Rehbein jest starszym ekspertem ds. zasobów ludzkich i prawa pracy. Jest odpowiedzialna za zrównoważone strategie i koncepcje HR w północno-wschodniej i środkowej Europie w GEODIS. Kathleen jest związana z GEODIS od 18 lat i pełniła różne funkcje w dziedzinie HR.



Hamill Hurtownia

Data rozmowy kwalifikacyjnej

Wrzesień 2022 r.

Osoba kontaktowa

Francis Hamill

Email

f.hamill@hamillwholesale.co.uk

Hamill Wholesale Business jest firmą rodzinną drugiego pokolenia i jesteśmy bardzo dumni z naszego dziedzictwa i skromnych początków.

W 1994 roku, przy wsparciu żony Francis i córek, Gregory rozszerzył działalność, otwierając własną hurtownię i wprowadzając na drogi ciężarówkę.

Od tego momentu rodzina Hamillów mieszła i dopasowywała produkty i sposoby dostawy, dowiadując się, co działa najlepiej dla ich rosnącej bazy klientów!

Od tego momentu nastąpił stały rozwój i ugruntowanie pozycji w społeczności.





"Działa najlepiej, ponieważ jest to firma rodzinna, wszyscy jesteśmy w równym stopniu zainwestowani i każdy ma okazję zabłysnąć"

Frances Hamill



HAMILL
WHOLESALE
CONFECTIONARY YOUR WAY

Skromne początki

Hamill wholesale jest firmą rodzinną działającą od 1979 roku, przejętą przez Gregory'ego w 1994 roku od jego ojca.

Gregory i jego żona są dynamicznym duetem i to była ich misja, aby zmodernizować firmę i zbudować na sukcesie, który został osiągnięty do tej pory. Chociaż kompaktowy biznes zwykle ciągnąc w pracowników z

ich dzieci, Hamill hurtownia kwitła. Frances, została dyrektorem operacyjnym, najstarsza z dzieci Clare zajęła się fakturowaniem, a Meave odpowiadała za inwentaryzację i zapewnienie, że produkty były przechowywane w odpowiednich warunkach i zapewniały standardy jakości.

Kobięcy zespół napędzany i zdeterminowany.

Rozwiń skrzydła i zobacz, gdzie wylądujesz.

- W Hamill Wholesale "sink or swim" to codzienne motto.

Poprzez popychanie swoich pracowników, w większości kobiet, do ról, w których mogą czuć się trochę poza swoją strefą komfortu, jest właśnie sposób, w jaki testują determinację, dopasowanie do roli, a także pomagają im odkryć nowe lub dawno zapomniane talenty i pasje.

Badania pokazują, że kobiety są często ograniczane do zadań, które tłumią ich przywództwo i kreatywność lub stawiają je na stanowiskach, na których ich talenty nie są zauważane przez kierownictwo i dlatego są pomijane przy awansach.

Jednak w firmie Hamill dbanie o to, by żaden z pracowników nie popadł w stagnację w swojej roli, jest kluczem do innowacji i ekscytacji!



Transport Training.org Kobiety napędzają zmiany!

Szkolenia i rozwój kariery

Źródła:

<https://www.transporttraining.org/drive-change/>

Transport Training Services to przedsiębiorstwo społeczne skupiające się na praktykach i szkoleniach rozwijających karierę zawodową, szczególnie w sektorach motoryzacyjnym, transportowym i logistycznym w Irlandii Północnej.

Oprócz dostarczania szeregu akredytowanych kursów i szkoleń na zamówienie w celu rozwijania talentów dla firm oraz specjalistów z branży motoryzacyjnej, transportowej i logistycznej, zapewniamy również wiodące w branży praktyki zawodowe, aby wspierać te sektory w zabezpieczaniu ich przyszłych kadr. Praktyki w branży logistycznej obejmują operacje logistyczne, zarządzanie łańcuchem dostaw, obsługę klienta, magazynowanie i przechowywanie, a także kierowanie zespołem i zarządzanie.

Jako jednostka szkoleniowa zarejestrowanej organizacji charytatywnej Transport Training Board for Northern Ireland, TTS jest autentycznie i od dawna zainteresowana ułatwianiem stosowania najlepszych praktyk i najwyższych poziomów zgodności w sektorze transportu.

Dzięki ponad 50-letniemu doświadczeniu jako wiodący, uznany dostawca usług szkoleniowych w zakresie transportu, nasze usługi są poszukiwane i cieszą się zaufaniem w całej Wielkiej Brytanii i Irlandii.





NASZ KLUCZOWY CEL:
Być w czołówce rozwoju szkoleń w zakresie nowych technologii pojazdów np. wodorowych, elektrycznych i hybrydowych systemów energetycznych

Edukacja jest kluczem do sukcesu

Skupiamy się na dostarczaniu wiodącej w klasie wiedzy, specjalnie zbudowanych obiektów i nowoczesnych metod nauczania, aby zapewnić odpowiednie umiejętności dla 21 wieku.

Wiemy, że sektory transportu, logistyki i motoryzacji borykają się z niedoborem talentów we wszystkich dziedzinach, ale każdy z nich ma wiele do

zaoferowania.

1,2 mln pojazdów dopuszczonych do ruchu w Irlandii Północnej - wszystkie wymagają konserwacji/naprawy

150.000 pojazdów ciężarowych i 3.400 autobusów potrzebuje kierowców

A te sektory wołają o więcej kobiet!

Możliwości

- TTS jest zaangażowany w poprawę różnorodności talentów w sektorze transportu, logistyki i motoryzacji w Irlandii Północnej, a same sektory ciężko pracują, aby przyciągnąć więcej utalentowanych kobiet.
- Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej lub uzyskać dostęp do niektórych szkoleń lub praktyk TTS kliknij na poniższy link:

[Szkolenie z zakresu motoryzacji, transportu i logistyki | Belfast | Irlandia Północna \(transporttraining.org\)](https://transporttraining.org)



Sonja Bredl

Austriacka Federalna Izba Gospodarcza,
Przemysł energochłonny ze szczególnym
uwzględnieniem logistyki

LIPIEC 2022 R.

Od kilku lat z powodzeniem pracuję w Austriackiej Federalnej Izbie Gospodarczej.

Nawet jeśli jest to firma państwowa, jesteśmy porównywalni z innymi dużymi firmami w sektorach, które reprezentujemy.

W moim przypadku jest to sektor Surowców i sektor Logistyki.

"W Izbie Gospodarczej mamy system równie zrównoważonych Programów szkoleń i rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn. Program "Rodzina i Praca" może tu rozwiązać jako przykład".

MOŻLIWOŚCI DLA KOBIEŃ W LOGISTYCE

W Izbie Gospodarczej mamy system jednakowo zrównoważonych programów szkoleń i rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn. Program "Rodzina i Praca" może tu rozwiązać jako przykład.

Staramy się w większym stopniu odpowiadać na potrzeby pracowników, nawet jeśli w tak dużej firmie nie zawsze jest to łatwe.

Izba Gospodarcza promuje również sprawiedliwy i stały system wynagrodzeń oparty jedynie na wieloletnim doświadczeniu i wykształceniu. Przemawia za tym fakt, że mamy tylko niewielką nadwyżkę na stanowiskach kierowniczych mężczyzn.





Nazwa

Lina Bogdanowa

Data rozmowy kwalifikacyjnej

13.05.2022

Email

<https://www.bosch.pl/kontakt/>

Pani Lina Bogdanova jest specjalistą ds. logistyki w zakładzie produkcyjnym Robert Bosch Ltd. Staż pracy na tym stanowisku wynosi 1,5 roku. Do jej obowiązków należy planowanie krótko i długoterminowe, zarządzanie zamówieniami, monitorowanie wskaźników działu, zarządzanie i optymalizacja opakowań, doskonalenie procesów Lean, analiza zapasów PDCA. W wywiadzie przedstawia swoje doświadczenie zawodowe oraz znaczenie polityki płci w firmie.

Czy firma stosuje różne podejścia w rekrutacji? (Rekrutacja zarówno zewnętrzna jak i wewnętrzna, najpierw promowanie własnych pracowników na stanowiska kierownicze?)


Wiem, że w firmie prowadzona jest zarówno rekrutacja zewnętrzna jak i wewnętrzna. Każdy może ubiegać się o dane stanowisko.

Czy Twoja firma zapewnia podejście równych szans w zatrudnianiu? (czy zatrudniasz bez względu na płeć, czy w praktyce płeć ma wpływ na zatrudnianie?)

Mogę stwierdzić tylko ze swojego punktu widzenia. Na rozmowie kwalifikacyjnej zostałam zapytana o doświadczenie, znajomość terenu. Nie odczułam, aby moja płeć miała wpływ na proces rekrutacji. Proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych obecnie w firmie wynosi 50/50, w dziale logistyki mamy po równo kobiet i mężczyzn.



**KLIKNIJ
DO WGLADU**



"Nabór na wyższe stanowiska jest otwarty dla każdego, kto czuje się na siłach, może startować w konkursie rekrutacyjnym, płeć nie ma tu znaczenia."

Lina Bogdanowa

Jakie możliwości szkolenia i podnoszenia kwalifikacji oferuje Twoja firma i czy oferta szkoleń/ podnoszenia kwalifikacji jest w równym stopniu dostępna dla mężczyzn i kobiet?

Zgłoszenia na szkolenia i kwalifikacje dokonujemy osobiście u naszego kierownika. Jeśli jest to zgodne z naszym stanowiskiem, firma chętnie wysyła nas na szkolenie. Oferta szkoleń dostępna jest zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn, płeć nie ma znaczenia. Każdy ma możliwość dokończania się i szkolenia na każdym stanowisku.

Czy możliwości awansu dla kobiet są przejrzyste? Co decyduje o szansach pracownika na awans?

Nie zauważyłam, aby możliwość awansu była uzależniona od płci. O tym, czy pracownik ma szansę na awans decyduje jego doświadczenie i predyspozycje na danym stanowisku. Również rekrutacja na wyższe stanowiska jest otwarta dla każdego, kto czuje się na siłach, może startować w konkursie rekrutacyjnym, płeć nie ma tu znaczenia.

”

"Godziny pracy są elastyczne, a kierownicy są otwarci na potrzeby pracowników".

Lina Bogdanowa



Czy wynagrodzenia są równe dla wszystkich stanowisk i czy można je negocjować?

Wynagrodzenia to temat tabu w większości firm w Polsce. Jednak to, kto jaką pensję dostaje, zależy od tego, jak bardzo uda nam się wynegocjować. Trudno o tym mówić, gdy nie wiadomo otwarcie, kto ile zarabia. Oczywiście każdy ma możliwość ubiegania się o podwyżkę, ale musi być ona dobrze uzasadniona.

Czy system świadczeń jest w równym stopniu dostosowany do potrzeb kobiet i mężczyzn?

Świadczenia są dostępne dla każdego bez względu na płeć i stanowisko, a ich różnorodność pozwala na dokonanie najlepszego wyboru.

Jak oceniasz swoje warunki pracy? (wyposażenie stanowiska, godziny pracy, system motywacyjny itp.)

Jestem zadowolona, firma dba o każdy szczegół i dba o to, aby pracownik otrzymał wszystkie potrzebne mu narzędzia pracy. Godziny pracy są elastyczne, a kierownicy są otwarci na potrzeby pracowników. System motywacyjny również jest równy dla wszystkich.





"Zarówno kobiety, jak i mężczyźni muszą godzić swoje role zawodowe i rodzinne, a firma nie ma z tym problemu".

Lina Bogdanowa

Czy firma ułatwia kobietom godzenie ról zawodowych i rodzinnych?

W Robert Bosch Ltd. możesz skorzystać z elastycznego systemu pracy, a także ze wszystkich świadczeń przysługujących matkom karmiącym. W razie potrzeby możesz korzystać z biura domowego. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni muszą godzić swoje role zawodowe i rodzinne, a firma nie ma z tym problemu.

Czy firma dostosowuje warunki pracy do potrzeb/możliwości pracowników (np. czy kobiety i mężczyźni mają dostęp do tego samego sprzętu/narzędzi na stanowiskach pracy, elastyczne godziny pracy itp.)

Oczywiście, jak już wcześniej wspominałem, firma dba o każdego pracownika. Każdy dostaje wszystkie niezbędne narzędzia pracy, a także przywileje, które przysługują każdemu bez ograniczeń.

Czy uważasz, że Twoja firma wyróżnia się jeśli chodzi o warunki pracy na tle innych firm z branży logistycznej?

W mojej dotychczasowej pracy miałem okazję doświadczyć różnych warunków w kilku firmach. Jak dotąd wyróżnia się Robert Bosch, ponieważ faktycznie można odczuć dbałość o szczegóły i potrzeby pracownika. Są otwarci na różne propozycje i pomocni w każdym problemie.

Czy firma ściśle egzekwuje prawo przeciwko dyskryminacji pracownika ze względu na płeć, wiek, religię, rasę itp. i czy spotkałeś się (osobiście lub do kogoś innego) z rzeczywistą dyskryminacją ze względu na płeć w swoim miejscu pracy?

Prawo przeciwko dyskryminacji pracownika jest dość mocno przestrzegane. Firma dba o to, aby każdy czuł się komfortowo i nie był w żaden sposób dyskryminowany. W firmie Robert Bosch Ltd istnieje polityka antymobbingowa jako

formalnie spisany dokument HR. Jeśli chodzi o drugą część pytania, to nigdy osobiście nie doświadczyłam takiego traktowania. Przy wyborze osób do awansu lub szkolenia ważne są ambicje i determinacja, a nie płeć.

Czy wśród specjalistów i menedżerów firmy jest tyle samo kobiet i mężczyzn oraz czy firma promuje kobiece przywództwo? Ile stanowisk kierowniczych (managerskich) w firmie (w procentach) należy do kobiet?

Trudno dokładnie określić, czy kobiet jest tyle samo co mężczyzn, ale na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych jest ich całkiem sporo. Nie jest to promowane, jeśli kobiety i mężczyźni są traktowani na równi, to taka sytuacja nie powinna mieć miejsca. Każdy ma równe szanse. Wydaje mi się jednak, że kobiet na stanowiskach kierowniczych jest nieco więcej.

Czy istnieje zjawisko "szklanego sufitu dla kobiet" (tzn. kobiety osiągnęły pewien maksymalny poziom kariery i nie są awansowane dalej) i czy firma w jakikolwiek sposób pomaga kobietom w aspirowaniu na wyższe stanowiska? (np. czy organizowane są specjalne szkolenia, warsztaty promujące karierę menedżerską kobiet, staże dla kobiet, coaching kariery?)

Trudno mi powiedzieć, pytanie czy nadal chcą awansować? Czy zostają przy tym, co mają teraz i nie próbują iść wyżej. Nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie. Musiałabym usłyszeć od osób, które starają się o wyższe stanowiska. Czy firma w jakiś sposób pomaga kobietom aspirować na wyższe stanowiska? Nie ma rozróżnienia na płeć. Szkolenia czy warsztaty są dostępne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, zależy to tylko od determinacji i osobistych chęci.





Nazwa firmy:

DHL Supply Chain (Poland) Ltd.

**45D Komitet Obrony Robotników Street02-
146 Warszawa**

Monika Duda

Należący do wartej 56,6 mld euro Grupy DPDHL, DHL Supply Chain jest wiodącym na świecie dostawcą logistyki kontraktowej. W swojej strategii globalna firma stawia nie tylko na innowacyjność, cyfryzację, odpowiedzialność za środowisko i zaangażowanie w społeczności lokalne, ale także na wykorzystanie potencjału kobiet na rynku pracy oraz wspieranie inicjatyw skierowanych do dzieci i młodzieży, w tym dziewcząt.

Jednym z elementów globalnej strategii realizowanej przez firmę (do 2025 roku) jest różnorodność jako wartość podstawowa. Różnice, nie tylko te związane z płcią, traktowane są przez firmę jako siła napędowa i źródło inspiracji.

Polski oddział DHL Supply Chain zatrudnia ponad 6 000 osób, ponad połowa tego zespołu to kobiety.

Firma stawia na zarządzanie, w którym płeć nie jest kryterium doboru pracowników ani decyzji związanych z awansami. Ważnym elementem strategii firmy jest również dbanie i wspieranie kobiet w ciąży i młodych matek. Działania skupiają się na tym, aby kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim wiedziały, że po tym okresie droga do powrotu jest otwarta. Poprzez takie podejście firma stara się stworzyć warunki do rozwoju dla kobiet zarówno na polu zawodowym, jak i rodzinnym.





"Równość kobiet w biznesie powinna przyjść naturalnie, a ja uważam za swój obowiązek i przywilej zainicjowanie tej zmiany. "

Andries Retief, prezes DHL Supply Chain w Europie Środkowo-Wschodniej

W zakresie rekrutacji firma rozpoczęła kampanię rekrutacyjną skierowaną do kobiet w całym klastrze CEE, w której pokazuje, że jest firmą, która umożliwia kobietom rozwój zawodowy i budowanie kariery. Rekrutacja prowadzona jest na wszystkie stanowiska (magazynierki, liderki zespołów, kierowniczki i dyrektorki w działach funkcjonalnych).

Połowa naszych pracowników to kobiety. To znakomite profesjonalistki, które spełniają się, awansują i odnoszą sukcesy we wszystkich obszarach firmy. Chcemy, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni czuli się dobrze w DHL Supply Chain, mieli takie same możliwości realizacji każdego dnia w pracy, a także byli oceniani za swoje kompetencje i sposób wykonywania pracy, a nie za płeć- mówi Monika Duda, która od prawie roku pełni funkcję Dyrektora Zarządzającego i jest pierwszą kobietą w strukturze DHL Supply Chain w Polsce na tak wysokim stanowisku kierowniczym.



"Równość kobiet w biznesie powinna być naturalnym zjawiskiem, a ja uważam za swój obowiązek i przywilej zainicjowanie tej zmiany. Jestem przekonana, że talent nie ma płci, a my w DHL Supply Chain jesteśmy zaangażowani w budowanie najlepszego zespołu."

Monika Duda Dyrektor Zarządzający DHL Supply Chain (Poland) Sp. z o.o.



Firma prowadzi programy przyciągania i rozwoju talentów:

- "Inicjatywa "Kobiety w DHL", której celem jest wspieranie kobiet w firmie poprzez: warsztaty, szkolenia, projekty rozwojowe pomagające budować umiejętności zawodowe i rozwijać kompetencje.

- Program wsparcia młodzieży uzdolnionej sportowo, w tym dziewcząt i młodych sportowców. Od 2020 roku firma jest partnerem drużyny siatkarskiej młodych dziewcząt trenującej w warszawskim klubie MOS Wola Warszawa. Od 2019 roku wspiera akademię piłkarską dla dziewcząt Diamonds Academy.

Wykorzystane źródła:

<https://www.dhl.com/pl-pl/home/prasa/prasa-archiwum/2021/kobieca-strona-dhl-supply-chain.html>

<https://www.pracujwlogistyce.pl/12-kobiety-w-logistyce/8146-kobieca-strona-dhl-supply-chain>

<https://www.pulshr.pl/rekrutacja/gigant-logistyki-stawia-na-kobiety-stanowia-juz-ponad-polowe-zespołu,82899.html>





Nazwa

Ewa Kremer

Data rozmowy kwalifikacyjnej

10.06.2022

Osoba kontaktowa

Logwin Polska Sp. z o.o.

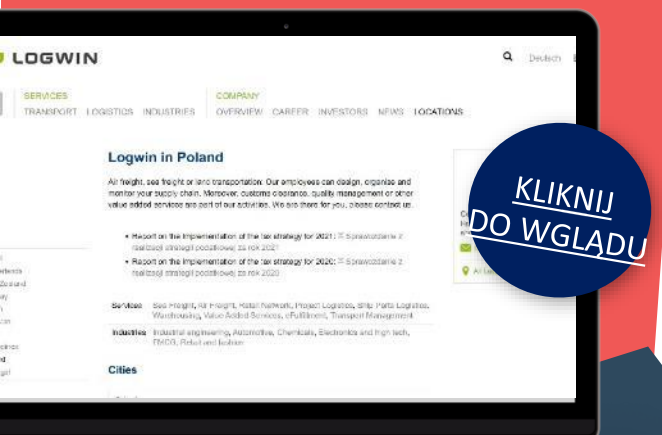
Email

poland@logwin-logistics.com

Pani **Ewa Kremer** jest absolwentką Politechniki Gdańskiej, Wydziału Zarządzania i Ekonomii. Jest kierownikiem operacyjnym w firmie Logwin Poland Sp. z o.o. Z firmą jest związana od 12 lat, a przez ostatnie trzy lata była zatrudniona na stanowisku **Kierownika Działu Spedycji**.

Na co dzień zarządza zespołem spedycyjnym, a w szczególności nadzoruje działania operacyjne spedytorów w zakresie procesu transportu międzynarodowego, ze szczególnym uwzględnieniem jakości obsługi klienta. Priorytetyzuje działania operacyjne w celu osiągnięcia wymaganych kluczowych wskaźników efektywności oraz realizacji założeń budżetowych. Aktywizuje działania na rzecz optymalizacji kosztów operacyjnych, rozwija współpracę z innymi działami oraz buduje relacje z podwykonawcami.

Ponadto tworzy silny zespół oparty na **wzajemnym zaufaniu i dba o wzmacnianie więzi w zespole**, poprzez tworzenie korzystnej atmosfery w pracy i dbanie o utrzymanie relacji poza nią. Ponadto na bieżąco analizuje wyniki działu i składa raporty bezpośrednio przełożonemu. Zanim została kierownikiem działu spedycji, pracowała jako spedytor, co pozwoliło jej zdobyć doświadczenie i wiedzę niezbędną do realizacji powierzonych zadań i celów.



Czy Twoja firma stosuje podejście równych szans w zatrudnianiu? (czy zatrudniasz bez względu na płeć, czy w praktyce płeć ma wpływ na zatrudnianie?). Jaki jest stosunek mężczyzn i kobiet pracujących obecnie w firmie?

Zdecydowanie firma zapewnia równe szanse w rekrutacji, zatrudnianie jest niezależne od płci. Firma zatrudnia obecnie więcej mężczyzn niż kobiet, nie ma znaczących różnic.

Czy firma stosuje różne podejścia w rekrutacji? (Rekrutacja zarówno zewnętrzna jak i wewnętrzna, najpierw promowanie własnych pracowników na stanowiska kierownicze?). Czy podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze lub specjalistyczne (kierownik - menedżer - koordynator) płeć wpływa na szanse zatrudnienia?

Jedynym kryterium dla menedżerów zatrudniających są kwalifikacje kandydatów; jeśli rekrutacja wewnętrzna pozwala, firma promuje to rozwiązanie, jeśli nie - firma korzysta z rekrutacji zewnętrznej. Nie, płeć nie ma wpływu na możliwości zatrudnienia.

Jakie jest podejście podczas rozmowy kwalifikacyjnej do kandydatów (Czy rozmowa prowadzona jest w taki sam sposób dla kobiet i mężczyzn? Czy zadawane są takie same pytania)?

Podejście podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie zależy od płci, kandydaci mają równe szanse, o wyborze decydują kwalifikacje kandydatów. Jedyne różnice mogą być uwarunkowane specyfiką pracy w sektorze magazynowym, gdzie ze względu na przewożone ładunki bardziej pożądane jest zatrudnienie mężczyzn, natomiast formalnie nie ma takich zastrzeżeń. Kandydaci obu płci mogą ubiegać się o wszystkie stanowiska.



"Zdecydowanie firma zapewnia równe szanse w rekrutacji, zatrudnianie jest niezależne od płci. "

Ewa Kremer

Jakie możliwości szkolenia i podnoszenia kwalifikacji oferuje Twoja firma i czy oferta szkoleń/ podnoszenia kwalifikacji jest w równym stopniu dostępna dla mężczyzn i kobiet?

Firma posiada bardzo szeroką ofertę szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, zarówno wstępnych jak i specjalistycznych. Oferta szkoleniowa jest taka sama dla kobiet jak i dla mężczyzn, płeć nie ma znaczenia.

Czy możliwości awansu dla kobiet są przejrzyste? Co decyduje o szansach pracownika na awans?

Tak, możliwości awansu dla kobiet są takie same jak dla mężczyzn. O możliwościach awansu pracownika decydują jego kwalifikacje. Każdy ma równe prawo do ubiegania się o awans, o determinacji do jego osiągnięcia decydują cechy charakteru, a nie płeć. Nie ma specjalnych zachęt ani dla kobiet, ani dla mężczyzn.

W jaki sposób Państwa firma zapewnia równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn w firmie? Czy wynagrodzenia są równe dla wszystkich stanowisk i czy można je negocjować?

Pensja jest niezależna od płci, tylko od zajmowanego stanowiska, doświadczenia i wyników. Jeśli chodzi o negocjacje płacowe, kobiety i mężczyźni mają takie same szanse.

”

" Firma promuje profesjonalizm bez względu na płeć, każdy pracownik ma podobne szanse na awans. "

Ewa Kremer



W jaki sposób Państwa firma zapewnia równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn w firmie? Czy wynagrodzenia są równe dla wszystkich stanowisk i czy można je negocjować?

Analizuje się doświadczenie, wykształcenie itp. Nie zwraca się uwagi na płeć. W naszej firmie nie ma różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć. Z reguły nie ma możliwości negocjowania wynagrodzenia.

Czy system świadczeń jest w równym stopniu dostosowany do potrzeb kobiet i mężczyzn?

System świadczeń jest bardzo bogaty, zarówno kobiety jak i mężczyźni mogą wybrać opcje dostosowane do swoich potrzeb.

Jak oceniasz swoje warunki pracy? (wyposażenie stanowiska, godziny pracy, system motywacyjny itp.)

Bardzo pozytywnie oceniam swoje warunki pracy, zarówno wyposażenie stanowiska pracy jak i wszystkie inne aspekty zatrudnienia są realizowane w sposób przemyślany, aby zapewnić komfort pracy wszystkim pracownikom.





"Podejście podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie zależy od płci, kandydaci mają równe szanse, o wyborze decydują kwalifikacje kandydatów."

Ewa Kremer

Czy firma ułatwia kobietom godzenie ról zawodowych i rodzinnych?

Zdecydowanie tak, każdy przypadek traktowany jest indywidualnie.

Czy firma dostosowuje warunki pracy do potrzeb/możliwości pracowników (np. czy kobiety i mężczyźni mają dostęp do tego samego sprzętu/narzędzi na stanowiskach pracy, elastyczne godziny pracy itp.)

Tak, kobiety i mężczyźni w równym stopniu korzystają ze sprzętu/narzędzi na stanowiskach pracy mając do nich równy dostęp. Firma dostosowuje warunki pracy do potrzeb i możliwości pracowników, co jest bardzo dużym plusem.

Czy uważasz, że Twoja firma wyróżnia się jeśli chodzi o warunki pracy na tle innych firm z branży logistycznej?

Zdecydowanie tak, firma nie tylko dba o odpowiednie warunki pracy, ale również kładzie duży nacisk na szeroko rozumiany komfort pracy: atmosferę pracy, relacje osobiste, rozwój zawodowy, benefity dla pracowników itp.

Czy firma ściśle egzekwuje prawo przeciwko dyskryminacji pracownika ze względu na płeć, wiek, religię, rasę itp. i czy spotkałeś się (osobiście lub do kogoś innego) z rzeczywistą dyskryminacją ze względu na płeć w swoim miejscu pracy?

Zdecydowanie tak. Firma jest wyczulona na te kwestie. Jeśli chodzi o drugą część pytania, to nie, nigdy osobiście nie zetknęłam się z takim zjawiskiem w firmie, również nie słyszałam o przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć.

Czy wśród specjalistów i menedżerów firmy jest tyle samo kobiet i mężczyzn oraz czy firma promuje kobiece przywództwo? Ile stanowisk kierowniczych (managerskich) w firmie (w procentach) należy do kobiet?

Wydaje mi się, że porównywalnie. Firma promuje profesjonalizm niezależnie od płci, każdy pracownik ma podobne szanse na awans. Procentowy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest porównywalny z mężczyznami.

Czy istnieje zjawisko "szklanego sufitu dla kobiet" (tzn. kobiety osiągają pewien maksymalny poziom kariery i nie są awansowane dalej) i czy firma w jakikolwiek sposób pomaga kobietom w aspirowaniu na wyższe stanowiska? (np. czy organizowane są specjalne szkolenia, warsztaty promujące karierę menedżerską kobiet, staże dla kobiet, coaching kariery?)

Nie występuje, jeśli chęć awansu pokrywa się z wymaganymi kompetencjami, to nie ma przeciwwskazań do zatrudnienia, niezależnie od płci. Firma stawia na równość praw kobiet i mężczyzn, dlatego nie promuje żadnej z płci, ale pomaga w rozwoju poszczególnych osób, jeśli tylko wyrażają taką potrzebę.



Nazwa

Marlena Biadała-Domino

Data rozmowy kwalifikacyjnej

6.06.2022

Osoba kontaktowa

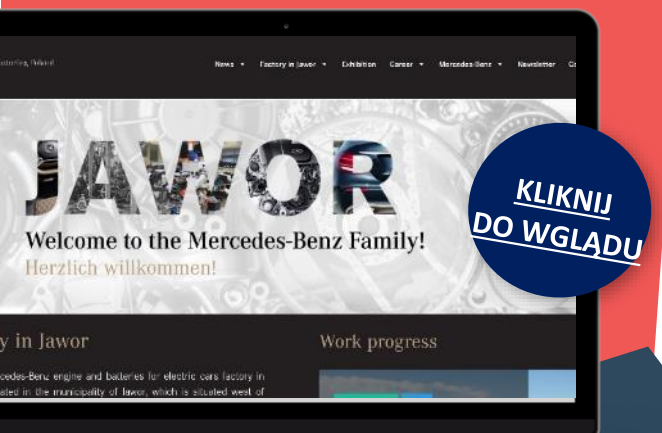
Marlena Biadała-Domino

Email

marlena.biadala-domino@mercedes-benz.com

Pani **Marlena Biadała-Domino** jest kierownikiem ds. komunikacji i PR w Mercedes-Benz Manufacturing Poland Sp. z o.o.

Pierwsza w Polsce fabryka silników i akumulatorów elektrycznych Mercedes-Benz znajduje się w gminie Jawor, 70 km na zachód od Wrocławia, na terenie Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Zakład, w ramach nowo utworzonej spółki Mercedes-Benz Manufacturing Poland, produkuje czterocylindrowe silniki benzynowe i wysokoprężne oraz akumulatory elektryczne do samochodów osobowych Mercedes-Benz. Najnowocześniejsza fabryka stanowi połączenie najwyższych standardów przemysłu motoryzacyjnego z ideą "Przemysłu 4.0", a jej oddanie do użytku przyczyniło się do zwiększenia możliwości produkcyjnych Grupy w Europie Wschodniej oraz elastyczności i wydajności globalnej sieci produkcyjnej Mercedes-Benz.



Czy Twoja firma zapewnia podejście równych szans w zatrudnianiu? (czy zatrudniasz bez względu na płeć, czy w praktyce płeć wpływa na zatrudnianie ?)

Tak, kobiety są zatrudnione na każdym stanowisku, od najniższego stopnia monter/montażysty poprzez brygadzystów, inżynierów, specjalistów itp. aż do kadry zarządzającej, która jest reprezentowana w proporcji 50/50 przez kobietę i mężczyznę. Proporcja kobiet i mężczyzn pracujących obecnie w firmie wynosi 46% kobiet, 54% mężczyzn, przy czym tendencja zatrudnienia kobiet jest rosnąca.

Czy firma stosuje różne podejścia w rekrutacji? (Rekrutacja zarówno zewnętrzna jak i wewnętrzna, najpierw promowanie własnych pracowników na stanowiska kierownicze?)

W tej chwili skupiamy się głównie na rekrutacji wewnętrznej, jeśli chodzi o awans na brygadzystę, mistrza czy kierownika. Dbamy o to, aby wśród kandydatów były zarówno kobiety jak i mężczyźni.

Czy podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze lub specjalistyczne (kierownik - menedżer - koordynator) płeć wpływa na szanse zatrudnienia?

Płeć nie ma wpływu na zatrudnienie w naszej firmie, ale dążymy do tego, aby na każdym stanowisku były kobiety. Przy publikacji oferty i jej kryteriów brane są pod uwagę wszystkie kandydatki bez względu na płeć. Rozmowa kwalifikacyjna prowadzona jest w taki sam sposób dla kobiet i mężczyzn.





"Płeć nie jest czynnikiem przy zatrudnianiu w naszej firmie, ale dążymy do tego, aby kobiety były na każdym stanowisku . "

Marlena Biała-Domino

Jakie możliwości szkolenia i podnoszenia kwalifikacji oferuje Twoja firma i czy oferta szkoleń/ podnoszenia kwalifikacji jest w równym stopniu dostępna dla mężczyzn i kobiet?

Szkolenia miękkie i zawodowe realizowane zarówno przez firmy szkoleniowe jak i trenerów wewnętrznych. Oferty szkoleniowe dostępne są w równym stopniu dla kobiet i mężczyzn.

Czy możliwości awansu dla kobiet są przejrzyste? Co decyduje o szansach pracownika na awans?

Możliwości awansu są przejrzyste i takie same dla kobiet i mężczyzn. O szansach pracownika na awans decyduje potencjał i dobrze wykonywana praca. W firmie na każdym kroku podkreśla się, że każdy ma szansę na awans i że w żaden sposób nie zależy on od płci.



"W naszej firmie nie ma różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn".

Marlena Biadała-Domino



W jaki sposób Państwa firma zapewnia równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn w firmie? Czy wynagrodzenia są równe dla wszystkich stanowisk i czy można je negocjować?

Analizuje się doświadczenie, wykształcenie itp. Nie zwraca się uwagi na płeć. W naszej firmie nie ma różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć. Z reguły nie ma możliwości negocjowania wynagrodzenia.

Czy system świadczeń jest w równym stopniu dostosowany do potrzeb kobiet i mężczyzn?

Oczywiście system świadczeń jest w równym stopniu dostosowany do potrzeb kobiet i mężczyzn.

Jak oceniasz swoje warunki pracy? (wyposażenie stanowiska, godziny pracy, system motywacyjny itp.)

Jestem bardzo zadowolony.

Czy firma ułatwia kobietom godzenie ról zawodowych i rodzinnych?

Tak, np. biuro domowe i elastyczne godziny pracy.

Czy firma dostosowuje warunki pracy do potrzeb/możliwości pracowników (np. czy kobiety i mężczyźni mają dostęp do tego samego sprzętu/narzędzi na stanowiskach pracy, elastyczne godziny pracy itp.)

Tak, stanowiska pracy są ergonomiczne, jeśli nie ma przeciwwskazań BHP, na danym stanowisku pracują zarówno kobiety jak i mężczyźni.



Czy firma ściśle egzekwuje prawo przeciwko dyskryminacji pracownika ze względu na płeć, wiek, religię, rasę itp. i czy spotkałeś się (osobiście lub do kogoś innego) z rzeczywistą dyskryminacją ze względu na płeć w swoim miejscu pracy?

Tak, równe traktowanie jest częścią naszej kultury korporacyjnej. Osobiście nie spotkałem się z dyskryminacją ze względu na płeć. Firma ma formalną politykę przeciwdziałania mobbingowi. Jak dotąd nie było w firmie przypadków

molestowania seksualnego kobiet, ale mamy organ korporacyjny zajmujący się typowym molestowaniem seksualnym, istnieje też adres e-mail, pod którym można zgłaszać takie zachowania.

Czy wśród specjalistów i menedżerów firmy jest tyle samo kobiet i mężczyzn oraz czy firma promuje kobiece przywództwo? Ile stanowisk kierowniczych (managerskich) w firmie (w procentach) należy do kobiet?

Myślę, że ta grupa minimalnie przeważa nad mężczyznami. Na stanowiskach kierowniczych jest około 35% kobiet.

Czy istnieje zjawisko "szklanego sufitu dla kobiet" (tzn. kobiety osiągają pewien maksymalny poziom kariery i nie są awansowane dalej) i czy firma w jakikolwiek sposób pomaga kobietom w aspirowaniu na wyższe stanowiska? (np. czy organizowane są specjalne szkolenia, warsztaty promujące karierę menedżerską kobiet, staże dla kobiet, coaching kariery?)

Nie, w firmie nie występuje zjawisko "szklanego sufitu dla kobiet". To, że kobiety ubiegają się o wyższe stanowiska jest w firmie czymś oczywistym. Nie prowadzi się specjalnych szkoleń.

