



Działania w zakresie dostępności realizowane w PKN ORLEN S.A.

Warszawa, 25 listopada 2022

1. **Wstęp**
Kajetan Rościszewski – Ekspert, Biuro Relacji Publicznych i Międzynarodowych
1. **Działania w zakresie niepełnosprawności zrealizowane w Obszarze Kadr**
Dorota Barej - Specjalista, Zespół Rekrutacji
 - Wewnętrzna kampania informacyjno – konsultacyjna
 - Program Praca – Integracja
 - Polityka Różnorodności
 - Rozwiązania i benefity dedykowane pracownikom
 - Pracownia Psychologii Pracy
3. **Sprawność i dostępność - przystosowanie obiektów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami**
Anna Maria Sowińska – Ekspert, Obszar Sprzedaży Detalicznej
Janusz Sylwester Badaszewski – Kierownik, Dział Zarządzania Rozwojem Sklepu

Działania na rzecz osób z niepełnosprawnością zrealizowane w GK ORLEN w latach 2018-2022



Wewnętrzna kampania informacyjno – konsultacyjna mająca na celu zarówno przekazanie niezbędnej wiedzy na temat niepełnosprawności jak i przełamywanie stereotypów w tym zakresie:

- ❑ Cykliczne szkolenia - przeprowadzono **11 warsztatów grupowych** dla pracowników i menedżerów PKN ORLEN i GK ORLEN.
- ❑ Indywidualne konsultacje - zorganizowano **20 dyżurów** specjalisty w zakresie niepełnosprawności w formie stacjonarnej oraz online.
- ❑ Publikowanie materiałów z zakresu tematyki niepełnosprawności w **wewnętrznych mediach** (Magazyn GO, Studio GO, intranet) oraz **mediach społecznościowych**.
- ❑ Opracowanie **podręcznika o niepełnosprawności** dla pracownika i menedżera oraz opublikowanie na dedykowanej tematyce niepełnosprawności stronie w intranecie Grupy ORLEN.

Działania na rzecz osób z niepełnosprawnością zrealizowane w GK ORLEN w latach 2018-2022



Program Praca – Integracja

- ❑ W 2019 r. PKN ORLEN podpisał Deklarację o współpracy z PFRON na rzecz osób z niepełnosprawnością, pod patronatem Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.
- ❑ W wyniku tej współpracy uczestniczono w Pilotażowym Programie PFRON „Praca-Integracja”, którego celem było zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w strukturach Grupy ORLEN.
- ❑ Program był realizowany od lutego 2020 do maja 2021 r., w tym okresie zatrudniono 28 osób z niepełnosprawnościami w 8 spółkach GK ORLEN.

Wyróżnienia dla PKN ORLEN:

- ❑ 2019 r. **Lodołamacze** - wyróżnienie w kategorii Zdrowa Firma za promowania zdrowia i działań prozdrowotnych w miejscu pracy.
- ❑ 2021 r. medal „**Pracodawca z Sercem**” za społeczną odpowiedzialność biznesu, zwiększenie szans osób z niepełnosprawnością na rynku pracy oraz burzenie stereotypów związanych z osobami z niepełnosprawnością.

- ❑ W 2021. w PKN ORLEN została wydana **Polityka różnorodności**. Dokument to efekt konsekwentnie prowadzonej od wielu lat Polityki HR skupionej na najcenniejszej wartości – LUDZIE.
- ❑ W Polityce zostały przedstawione założenia oraz zasady, których głównym celem jest zwiększenie świadomości i zrozumienia znaczenia różnorodności oraz tworzenie warunków dla otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy.
- ❑ Różnorodność to coś więcej niż tylko przeciwdziałanie dyskryminacji. To celowe działanie Firmy na rzecz wykorzystania różnych punktów widzenia, doświadczeń oraz pomysłów.
- ❑ Polityka jest odzwierciedleniem codziennych zachowań i postaw, kształtujących warunki dla wykorzystania potencjału różnorodności. Jesteśmy otwarci na dialog pokoleń, dbamy o właściwe relacje z pracownikami, szanujemy ich odmiennosc.

We wrześniu 2022 roku zorganizowaliśmy w PKN ORLEN Festiwal różnorodności:

- ❑ Celem festiwalu było pokazanie siły różnorodności, którą wykorzystujemy w codziennej pracy. Jesteśmy różni pod wieloma względami, mamy różne plany, pasje i opinie.
- ❑ W trakcie festiwalu mówiliśmy o współpracy w różnorodnych zespołach, dzieleniu się wiedzą i doświadczeniami, o wzajemnym szacunku oraz dbaniu o siebie i innych.
- ❑ Poruszaliśmy tematy związane ze wsparciem osób z niepełnosprawnością, rozwojem kobiet - liderek oraz profilaktyką zdrowotną.
- ❑ Zaproponowaliśmy wiele aktywności m.in.: szkolenia i wykłady z uznanymi trenerami, badania laboratoryjne, wielokulturowe warsztaty kulinarne oraz konkurs dotyczący pasji pracowników „Nakręć co cię kręci”.

Rozwiązania i benefity dedykowane pracownikom



Program „Pracodawca Przyjazny Rodzinie”:

- Dodatkowe 2 dni wolne od pracy w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla pracownika
 - wychowującego dziecko z niepełnosprawnością do 24 lat,
 - na opiekę nad rodzicami/teściami

- Rabaty na akcesoria rehabilitacyjne w tym m.in. aparaty słuchowe, ochronniki słuchu, ciśnieniomierze, pulsoksymetry, wózki inwalidzkie, materace przeciwoleżynowe (działania realizowane w ramach projektu „pełnienie ról opiekuńczych”).

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych:

- Dofinansowanie do leczenia sanatoryjnego pracownika.
- Zapomogi losowe.
- Dofinansowanie do pobytu na turnusie rehabilitacyjnym dziecka z niepełnosprawnością wraz z opiekunem / rehabilitacji stacjonarnej dziecka z niepełnosprawnością.

W strukturach firmy działa **Pracownia Psychologii Pracy**, oferująca:

- wsparcie i pomoc psychologiczną pracownikom i najbliższym członkom rodziny, znajdującym się w trudnych sytuacjach zarówno zawodowych, jak i osobistych
- natychmiastową pomoc w zdarzeniach losowych.

Oferowane wsparcie jest anonimowe i bezpłatne oraz realizowane jest w różnej formie, tj. wsparcie osobiste, wsparcie telefoniczne oraz wsparcie on-line.

Ponadto pracownia realizuje:

- badania psychologiczne dla pracowników w zakresie sprawności psychotechnicznej i psychoruchowej
- działania związane z promowaniem dobrych praktyk, które pozwalają osiągnąć dobrostan psychiczny w pracy i poza nią.



SPRAWNOŚĆ DOSTĘPNOŚĆ

Przystosowanie obiektów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

OD STRONY OPERACYJNEJ:

- ❑ Wszyscy pracownicy stacji są szkoleni z obsługi osób z niepełnosprawnościami i w razie potrzeby oferują pomoc.
- ❑ Została wprowadzona reguła pierwszeństwa w obsłudze dla osób z niepełnosprawnościami, kobiet w ciąży, osób w starszym wieku, kasy są odpowiednio oznakowane.
- ❑ Kierowcy mogą korzystać z usługi płatności Orlen Pay bezpośrednio przy dystrybutorze, bez konieczności wchodzenia do sklepu stacji.
- ❑ Na stacjach Orlen ze sprzedażą paliwa Verva w godzinach największego ruchu prowadzimy obsługę na podjeździe, z ofertą pomocy przy zatankowaniu auta.
- ❑ Na ponad 420 stacjach mamy uruchomioną obsługę Mobilnego Kasjera z możliwością przyjmowania płatności na podjeździe.
- ❑ Zakupy na stacjach Orlen można realizować ze zniżką wynikającą z Karty Dużej Rodziny.

Infrastruktura na zewnątrz stacji



Na stacjach funkcjonują miejsca postojowe dla osób z niepełnosprawnościami poruszających się na wózkach.



Została wprowadzona praktyka przyjazna osobom z niepełnosprawnościami. Trzykrotnym klaksonem przywoływana jest obsługa na podjazd / do dystrybutora.



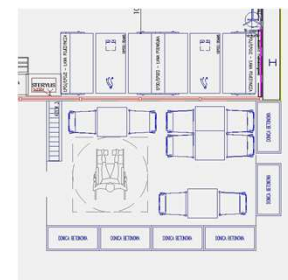
Został zaprojektowany nowy ogródek przystosowany dla osób z niepełnosprawnościami umożliwiający bezpośredni podjazd do stolika oraz swobodne użytkowanie.



W punkcie przy ul. Grójeckiej, z uwagi na historyczny charakter budynku, który uniemożliwia swobodny dostęp do lokalu zamontowany został przycisk przywoławczy. Wyszkolona obsługa sklepu jest w gotowości pomóc osobie z niepełnosprawnością wejść do sklepu.

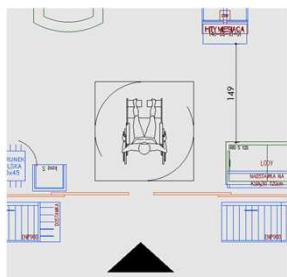


W nowoprojektowanych pawilonach przewidziany został podjazd do lokalu w postaci rampy uwzględniającej normatywny kąt pochylenia przystosowany dla osób poruszających się na wózkach.

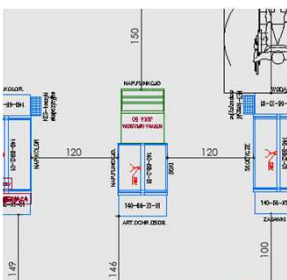


Ogródki (format S/M) są wykonywane bez opaski wokół budynku – możliwy dostęp osób bezpośrednio z poziomego terenu.

Infrastruktura wewnątrz stacji



Zapewniona jest przestrzeń manewrowa dla wózka w strefie wejścia oraz w strefie kas 150x150/130x130 w zależności od wielkości oraz formatu stacji.



Szerokość głównego ciągu komunikacyjnego 150-120cm oraz przejścia/przejazd pomiędzy półkami o sz. 120cm z możliwymi przewężeniami do 90 cm. W zależności od wielkości i formatu stacji.



Kolory kontrastowe ścian oraz posadzki - ułatwiają komunikację w przestrzeni dla osób z niepełnosprawnością wzroku.

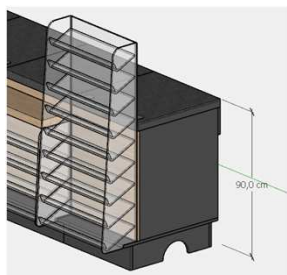


Kącik kawowy - ze względu na ograniczoną dostępność do ekspresu oraz urządzeń towarzyszących dla osoby poruszającej się na wózku przewidziana została pomoc wyszkolonej obsługi punktu. Przed kącikiem zapewniona została przestrzeń manewrowa 150x150cm.



W sali sprzedaży wykorzystana została posadzka w postaci płytek ceramicznych co ma wpływ na podwyższone parametry antypoślizgowości.

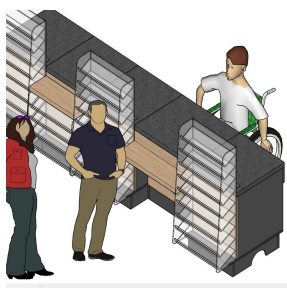
Infrastruktura wewnątrz stacji



Wprowadzono obniżoną do wys. 90 cm ladę kasową. Wysokość przystosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.



Zaprojektowano i wprowadzono do katalogu meblowego kostkę kasową przystosowaną dla osób poruszających się na wózkach.



Możliwa do wprowadzenia kostka lady kasowej – stanowisko pracownika poruszającego się na wózku.

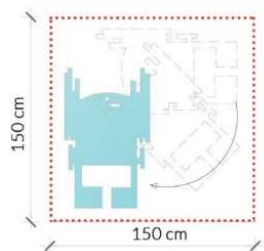


Regały i półki - w przypadku utrudnionej dostępności produktów znajdujących się w przestrzeni poniżej $h=40\text{cm}$ lub powyżej $h=120\text{cm}$, punkt zakłada pomoc osobie z niepełnosprawnością. Dodatkowo większość produktów, które są najczęściej kupowane znajduje się w strefie do $H=120\text{cm}$.



W sklepach przewidziana jest niezwłoczna pomoc obie z niepełnosprawnością - poza kolejnością obsługi pozostałych klientów.

Infrastruktura stacji - toalety



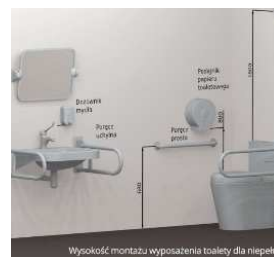
W łazience zapewniona jest przestrzeń manewrowa przeznaczona dla osób poruszających się na wózkach - 150cm x 150cm.



Wejście do pomieszczenia jest bezprogowe oraz zachowana jest szerokość światła przejścia przez otwór min. 90cm do max 100cm. Klamki w drzwiach zaprojektowane zostały na wysokości pomiędzy 80cm-120cm od poziomu podłogi.



W toaletach wykorzystana została posadzka w postaci płytek ceramicznych, co ma wpływ na podwyższone parametry antypoślizgowości.

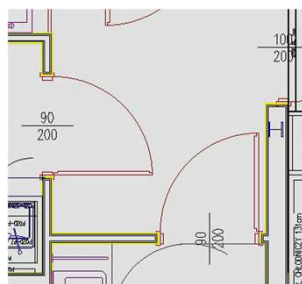


W pomieszczeniach toalet wykorzystane zostały uchwyty ułatwiające korzystanie z urządzeń oraz ergonomiczna armatura. Dane elementy są montowane w sposób trwały na dogodnych do użytkowania przez osobę z niepełnosprawnością wysokościach.

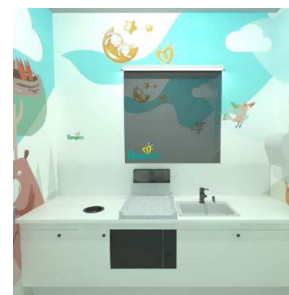


W toaletach zaprojektowany został system przywoławczy.

Infrastruktura stacji – pokój opiekuna z dzieckiem



W przestrzeniach dostępnych dla os. NP. stosowane są drzwi o sz. w świetle min. 90 cm, bez progów, z klamką na wys. 80-120cm, z przestrzenią manewrową uwzględniającą wym. wózka 90x130 cm.



POZD – pomieszczenie opiekuna z dzieckiem jest przystosowane do potrzeb os. NP



Funkcjonują toalety przystosowane dla osób z niepełnosprawnością z przyciskiem przywoławczym przed pomieszczeniem.



Podłogi dostępne klientom wykończone są matowymi płytkami - antypoślizgowymi



ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ