



KATALOG DZIAŁAŃ

na rzecz realizacji idei
społecznej odpowiedzialności biznesu



Wprowadzenie

Społeczna odpowiedzialność biznesu (ang. Corporata Social Resposibility - CSR) to efektywna, długofalowa strategia zarządzania, oparta na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych tak dla przedsiębiorstwa, jak i jego całego otoczenia, pracowników, wszystkich interesariuszy i społeczności, w której działa firma. Odpowiedzialność firmy nie musi oznaczać zwiększonych inwestycji w zasoby ludzkie, ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy.

Działania odpowiedzialne społecznie mogą być skoordynowane z zagadnieniami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, jako że system bhp jest integralną częścią całego systemu zarządzania organizacją, obejmującą strukturę organizacyjną, planowanie, odpowiedzialności, zasady postępowania, procedury, procesy i zasoby potrzebne do opracowania, wdrażania, realizowania, przeglądu i utrzymywania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mniejsze firmy, niedysponujące dużym budżetem, nieposiadające formalnego systemu zarządzania bezpieczeństwem mają również możliwości stosowania działań społecznie odpowiedzialnych. Dzięki temu zyskują dodatkowy atut jako podwykonawcy i są lepiej postrzegane przez klientów i pracowników. Do zalet stosowania tych działań należy też redukcja zagrożeń zawodowych i zagrożeń dla środowiska oraz redukcja liczby wypadków i chorób mających związek z pracą.

Zagadnienia związane z odpowiedzialnością społeczną reguluje norma ISO 26000. Zawiera wytyczne dotyczące odpowiedzialności społecznej, które mogą być stosowane dobrowolnie przez wszystkie organizacje, ale nie zawiera wymagań i nie jest przeznaczona do stosowania do celów certyfikacji.

Niniejszy Katalog możliwych do podejmowania działań na rzecz realizacji idei społecznej odpowiedzialności biznesu może stanowić inspirację do aktywności i odnosi się do kilku podstawowych obszarów normy (Prawa człowieka, praktyki zatrudnienia, środowisko) oraz do zaleceń Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao, która podkreśla, że **troska o zdrowie i samopoczucie pracowników stanowi jeden z integralnych elementów odpowiedzialności społecznej firm, a pracownicy należą do kluczowych interesariuszy każdej organizacji.**

Zachowanie równowagi w obszarach praca / życie prywatne

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
1.	wprowadzić możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin	<ul style="list-style-type: none"> • określić precyzyjnie możliwe do zrealizowania zadania • podzielić obowiązki • ustalić godziny pracy i sposób rozliczania wyników • planować spotkania służbowe w środku dnia 	<ul style="list-style-type: none"> • zachowanie równowagi pomiędzy pracą a domem - stworzenie lepszych warunków i atmosfery w pracy i w domu • pozyskanie lojalności i zaufania pracowników oraz wdzięczności i akceptacji ich rodzin • umożliwienie realizacji indywidualnych celów życiowych pracowników
2.	wprowadzić możliwość pracy w domu	<ul style="list-style-type: none"> • określić precyzyjnie możliwe do zrealizowania zadania • podzielić obowiązki • umożliwić technicznie sposób realizowania zadań (np. wyposażenie w sprzęt, łączność, możliwość kontroli prac, itp.) • zapewnić możliwość integracji z zespołem w celu współdziałania • zapewnić możliwość kontaktów z zespołem w celu uniknięcia samotności społecznej 	<ul style="list-style-type: none"> • oszczędności na kosztach pracy • umożliwienie realizacji indywidualnych celów życiowych pracowników • przeciwdziałanie dyskryminacji grup wykluczenia na rynku pracy (np. kobiet, osób z niepełnosprawnościami) • umożliwienie wychowywania dzieci (przede wszystkim przez samotnych rodziców)
3.	wprowadzić możliwość przerw w zatrudnieniu na opiekę, studia itp.	<ul style="list-style-type: none"> • ustalić zasady i długości udzielanych urlopów • określić oczekiwania pracodawców co do wykorzystania wzrostu kompetencji (w przypadku dokształcania) • zorganizować zastępstwa 	<ul style="list-style-type: none"> • zaakcentowanie prorodzinnej polityki kierownictwa firmy • wzrost kompetencji i wykształcenia pracowników • przyciąganie i zatrzymywanie w firmie najbardziej utalentowanych osób • pozyskanie lojalności i zaufania pracowników

Zapewnienie szkoleń i rozwój zawodowy pracowników

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
4.	stworzyć program adaptacyjny	<ul style="list-style-type: none"> • opracować zasady dla nowych pracowników (starter) - sformułować kulturę organizacyjną • zorganizować szkolenia dodatkowe na miarę potrzeb firmy i pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> • szybsze wdrożenie nowych osób • mniejsza rotacja osób nowo zatrudnionych
5.	stworzyć program rozwoju pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzić zebrania i dyskusje z pracownikami nt. nowych strategii i koncepcji ochrony zdrowia w pracy • dokumentować działania • umożliwić szkolenia i opracować czytelne zasady rozwoju 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie motywacji do pracy • wzrost kompetencji i wykształcenia pracowników • przyciąganie i zatrzymywanie w firmie najbardziej utalentowanych osób • pozyskanie lojalności i zaufania pracowników
6.	stosować niekonwencjonalne metody rozwoju	<ul style="list-style-type: none"> • np. zapewnić uczestnictwo w nietypowych szkoleniach, nie tylko bezpośrednio związanych z działalnością firmy 	<ul style="list-style-type: none"> • pozyskanie lojalności i zaufania pracowników • wzrost niszowych umiejętności
7.	organizować praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzać system praktyk w różnych rodzajach prac (rotacja stanowisk) • organizować warsztaty doskonalące 	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost uniwersalności pracowników • większa elastyczność dla pracodawcy
8.	wprowadzić wewnętrzną certyfikację pracowników operacyjnych	<ul style="list-style-type: none"> • opracować zakres certyfikacji • zorganizować szkolenie i ustalić program • przeprowadzić egzaminy 	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa świadomości pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy • zwiększenie kompetencji pracowników
9.	przeprowadzać szkolenia na temat CSR i partnerskiej roli przywództwa	<ul style="list-style-type: none"> • skorzystać z usług firmy specjalistycznej • opracować program (niebezpieczne zachowania, informacje zwrotne, niedociągnięcia) 	<ul style="list-style-type: none"> • zadowolenie klienta • wzrost kompetencji pracowników • lepszy wizerunek firmy

		<ul style="list-style-type: none"> dostosować cele szkolenia do potrzeb i aspiracji firmy 	
10.	wprowadzić program szkoleń językowych	<ul style="list-style-type: none"> W przypadku większej liczby pracowników zorganizować kursy wewnętrzne 	<ul style="list-style-type: none"> zwiększenie kompetencji pracowników zwiększenie rynku dla firmy

Poprawa warunków pracy (z uwzględnieniem bhp) oraz zwiększenia satysfakcji zawodowej

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
11.	badać opinie pracowników o warunkach pracy i zarządzaniu	<ul style="list-style-type: none"> przeprowadzać anonimowe ankiety na temat satysfakcji z warunków i atmosfery pracy oraz zarządzania zbierać sugestie pracowników dotyczące poprawy warunków pracy opracować sposób (zasady) zbierania tych sugestii przedstawiać pracownikom wyniki analizy i realizacji tych sugestii przez kierownictwo 	<ul style="list-style-type: none"> spłaszczanie hierarchii poprawa komunikacji i przepływu informacji dobre zarządzanie zasobami ludzkimi zwiększenie poczucia kontroli i wpływu na wykonywane prace wśród zatrudnionych zwiększenie motywacji do pracy zwiększenie zaufania między przełożonymi a pracownikami
12.	wprowadzić cykliczne prezentacje pracowników na tematy dotyczące bezpieczeństwa pracy	<ul style="list-style-type: none"> podzielić pracowników na grupy zadaniowe organizować spotkania pracownicze celem prezentacji (referat, warsztat, film, dyskusja) nagradzać wystąpienia pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> poprawa świadomości pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy uświadomienie sobie potencjalnych zagrożeń zawodowych zmniejszona liczba wypadków i ich ciężkość
13.	opracować program szkoleniowy z zakresu bhp dla kadry zarządzającej	<ul style="list-style-type: none"> zorganizować szkolenia określić, w jakim zakresie kadra monitoruje wdrażanie standardów bhp w swoich działach 	<ul style="list-style-type: none"> poprawa świadomości kadry w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy lepsze zrozumienie mechanizmów powstawania potencjalnych zagrożeń wypracowanie mechanizmów kontroli i monitorowania stosowania zasad bhp

14.	stworzyć system zapobiegania zagrożeniom i zapewnienia bezpieczeństwa w pracy	<ul style="list-style-type: none"> • opracować np. anonimowe zbieranie opinii pracowników nt. prowadzonych działań • szybko reagować na sygnały pracowników • monitorować skuteczność działań • zapewnić cykliczność działania procesu („zaplanuj, wykonaj, sprawdź”) • włączyć wszystkich pracowników w działanie systemu 	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa skuteczności zarządzania • ograniczanie lub eliminowanie zagrożeń zawodowych • zmniejszenie wypadkowości
15.	wprowadzić coroczny program rozmów oraz kontroli	<ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzać wizyty kontrolne (kierownictwo we współpracy z pracownikami) • uwzględniać w programie informacje nt. bhp, zdrowia, środowiska, propozycje działań dla pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie zainteresowania komunikacją wewnętrzną • zapobieganie wypadkom i stratom
16.	zachęcać pracowników do samodzielnego zarządzania (jeśli jest to możliwe)	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnić możliwości samodzielnego określania celów przez pracowników (oczywiście zgodnych z celami firmy) • wprowadzić samomonitorowanie osiągania tych celów • w miarę możliwości wprowadzić elastyczny wybór zadań do wykonania (rotacja) 	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczenie potencjalnego niezadowolenia personelu • niewielka rotacja kadr • redukcja zagrożenia stresem w pracy

Zwiększanie świadomości w zakresie ochrony środowiska

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
17.	organizować imprezy dla pracowników wraz z rodzinami popularyzujące kwestie ekologiczne	<ul style="list-style-type: none"> ustalić dofinansowanie i terminy przedsięwzięć zorganizować konkursy wiedzy, zawody itd. organizować inne akcje, np. zbiórkę surowców 	<ul style="list-style-type: none"> poprawa świadomości pracowników w obszarze ochrony środowiska naturalnego zrozumienie potencjalnych szkodliwości odpadów zmniejszona liczba wypadków i ich ciężkość

Polityka prorodzinna

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
18.	wspierać łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych	<ul style="list-style-type: none"> dofinansować wypoczynek dla dzieci z rodzin o niskich dochodach oferować opiekę medyczną umożliwić korzystanie z zadaniowego czasu pracy i równoważnego czasu pracy (suma godzin zachowana w ciągu tygodnia, dzień wolny) 	<ul style="list-style-type: none"> zwiększenie motywacji osób łączących obowiązki zawodowe i rodzinne, a tym samym ich efektywności pracy wypracowywanie dobrej atmosfery pracy, która również przekłada się na wysoką efektywność
19.	wspierać kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa oraz młodych rodziców	<ul style="list-style-type: none"> oferować uelastycznienie czasu pracy po urodzeniu dziecka wprowadzić (np. miesięczny) okres adaptacji po powrocie do pracy rozprowadzać newsletter firmy dla pracownic na urlopie macierzyńskim /wychowawczym udzielać płatnego zwolnienia od pracy dla ojców oferować matkom na urlopie wychowawczym udział w stosowanych 	<ul style="list-style-type: none"> zwiększenie poczucia bezpieczeństwa i lojalności pracownic planujących macierzyństwo zrównanie szans kobiet i mężczyzn możliwość zatrzymania wykwalifikowanych pracowników obniżanie kosztów związanych z zatrudnianiem ponoszonych na szkolenia nowych pracowników harmonijne łączenie pracy i obowiązków rodzinnych łatwiejsza adaptacja

		przywilejach socjalnych <ul style="list-style-type: none"> • fundować dzieciom upominki i bony okolicznościowe 	po urodzeniu dziecka
20.	wprowadzić możliwość dofinansowania porodu	<ul style="list-style-type: none"> • opracować zasady dofinansowania badań lekarskich dla kobiet oraz porodu w klinice 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie poczucia bezpieczeństwa ciężarnych pracownic pod względem zawodowym oraz medycznym przekładające się na wzrost lojalności względem firmy i zaangażowania • zwiększenie u przyszłych matek poczucia wsparcia ze strony firmy • obniżenie poziomu stresu związanego z macierzyństwem

Polityka zatrudnienia, atmosfera w pracy

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
21.	wprowadzić system ocen pracowników i przełożonych	<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzić ocenę pracy przełożonych w formie corocznego badania opinii pracowników • organizować coroczne rozmowy oceniające przełożonego z pracownikiem • prezentować pracownikom wnioski ogólne z jednej i drugiej oceny 	<ul style="list-style-type: none"> • spłaszczenie hierarchii władzy • poprawa komunikacji i przepływu informacji • dobre zarządzanie zasobami ludzkimi • zwiększenie zaufania między przełożonymi a pracownikami
22.	wprowadzić politykę antymobbingową	<ul style="list-style-type: none"> • opracować regulamin wewnętrznej polityki antymobbingowej • przeprowadzić szkolenia dla pracowników i menadżerów • stworzyć „system wczesnego ostrzegania” 	<ul style="list-style-type: none"> • integracja pracowników • obniżenie poziomu stresu związanego z mobbingiem/ przemocą w miejscu pracy • prewencja mobbingu
23.	poprzedzać wdrażanie zmian akcją informacyjną	<ul style="list-style-type: none"> • organizować spotkania pracowników z zarządem poprzedzające 	<ul style="list-style-type: none"> • zapobieganie nadmiernemu niezadowoleniu • pozyskanie akceptacji

		<p>wprowadzenie zmian</p> <ul style="list-style-type: none"> • przedstawiać interesariuszom korzyści wynikające ze zmian, plany firmy • opracować rozwiązania dla ewentualnych poszkodowanych lub zwalnianych 	<p>i zrozumienia pracowników i związków zawodowych dla wprowadzanych zmian</p> <ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie trudnych zmian w sposób łagodny • osiągnięcie założonych wskaźników ekonomicznych przy akceptacji pracowników
24.	stosować niekonwencjonalne metody rozwoju firmy	<ul style="list-style-type: none"> • np. program zamiany miejsc – kadra kierownicza czasowo bezpośrednio uczestniczy w procesie pracy w celu doświadczenia codziennych problemów, z jakimi spotykają się pracownicy 	<ul style="list-style-type: none"> • uwrażliwienie kadry na problemy pracowników • sprawdzanie umiejętności niezbędnych w pracy

Zapewnienie równych szans wszystkim pracownikom

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
25.	zatrudniać pracowników 50+	<ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzić analizę stanowisk pod względem ich dostosowania do potrzeb osób 50+ • informować wszystkich pracowników o możliwości korzystania z mentoringu • zapewnić taki sam dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju osób 50+ 	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost kompetencji firmy poprzez zatrudnienie osób doświadczonych zawodowo/życiowo • dobra atmosfera pracy • lojalność pracowników 50+ i konsekwencja realizacji celów firmy
26.	wprowadzać udogodnienia dla już pracujących pracowników 50+	<ul style="list-style-type: none"> • organizować zajęcia sportowe lub dofinansowanie do nich • zapewnić elastyczne formy (godziny) pracy • wprowadzać dodatkowe zabezpieczenia socjalne (w tym finansowe) 	<ul style="list-style-type: none"> • zatrzymanie osób najbardziej doświadczonych w firmie • dobra atmosfera pracy • lojalność pracowników 50+ i konsekwencja realizacji celów firmy

27.	doceniać pracowników odchodzących na emeryturę	<ul style="list-style-type: none"> organizować jubileusze pracy zawodowej dla pracowników kończących pracę oraz specjalne spotkania z kierownictwem dla emerytowanych pracowników organizować formy opieki socjalnej dla emerytów/rencistów 	<ul style="list-style-type: none"> zwiększenie poczucia przydatności oraz docenienia wśród aktywnych oraz emerytowanych pracowników firmy wzmacnianie oraz podtrzymywanie więzi pracowników z firmą – możliwość korzystania z doświadczeń zwiększenie poczucia osiągnięć oraz satysfakcji z pracy zawodowej
28.	zatrudniać pracowników z niepełnosprawnością lub innymi problemami zdrowotnymi	<ul style="list-style-type: none"> przydzielać odpowiednie zadania pracownikom, którzy utracili pełną zdolność do pracy (tymczasowo bądź trwale) zapewniać ergonomiczne dostosowanie stanowisk pracy dbać o dobrą atmosferę 	<ul style="list-style-type: none"> korzystanie z doświadczenia długoletnich pracowników dobra reputacja na rynku pracy korzystanie z wykwalifikowanych kadr lepsza pozycja jako kontrahenta dla klientów, którzy sami kierują się zasadami CSR

Promocja zdrowia

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
29.	organizować szkolenia na temat zdrowego stylu życia	<ul style="list-style-type: none"> zorganizować wykłady prowadzone przez lekarzy prowadzić szkolenia z ergonomii prowadzić analizy dostosowania stanowisk pracy organizować ćwiczenia i treningi dla pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> wzrost motywacji do pracy zmniejszenie liczby dni absencji wzrost lojalności pracowników większe zaangażowanie pracowników w poprawę własnej kondycji
30.	dofinansować badania lekarskie	<ul style="list-style-type: none"> określić pakiety świadczeń należnych poszczególnym pracownikom zawrzeć umowę z firmą medyczną 	<ul style="list-style-type: none"> zmniejszenie liczby dni absencji wzrost lojalności pracowników

31.	dofinansować dostosowanie stanowisk pracy do możliwości psychofizycznych pracowników	<ul style="list-style-type: none"> wprowadzić ergonomiczne wyposażenie stanowisk pracy wg wskazań specjalistów 	<ul style="list-style-type: none"> zmniejszenie liczby dni absencji wzrost lojalności pracowników wzrost wydajności
32.	wprowadzać regulacje dotyczące ochrony zdrowia	<ul style="list-style-type: none"> opracować proste, pisemne wytyczne w zakresie promocji zdrowia w miejscu pracy organizować nieobowiązkowe spotkania na ww. tematy (zachęcać, a nie zmuszać) 	<ul style="list-style-type: none"> zmniejszenie liczby absencji zwiększenie wydajności większa satysfakcja pracowników i rodzin

Zapewnienie skutecznej komunikacji z pracownikami oraz włączenie ich w proces podejmowania decyzji w firmie

Lp.	Co można zrobić	Jak to zrealizować	Jaki będzie wynik
33.	poprawić komunikację	<ul style="list-style-type: none"> stworzyć funkcję „emisariusza” – pracownika zaangażowanego w rozmowy ze współpracownikami zapewnić możliwość spotkań indywidualnych i grup z emisariuszami w miarę możliwości kultywować nieformalne rytuały pracownicze (np. swobodny ubiór, wspólne posiłki, spotkania integracyjne, wypoczynek rodzinny) 	<ul style="list-style-type: none"> polepszenie atmosfery pracy poprawa warunków pracy poprawa komunikacji pomiędzy pracownikami zwiększenie okazywanego wzajemnie szacunku i życzliwości zwiększenie lojalności pracowników

CIOP  PIB

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
www.ciop.pl