



# OGÓLNE ZASADY

**wdrażania**

**odpowiedzialności społecznej biznesu**

**dla doskonalenia systemów**

**zarządzania bhp**



Opracowano i wydano w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (I i II etap) finansowanego w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Koordinator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Rysunki:

Małgorzata Dudek, Renata Dziedzic

© Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy  
Warszawa 2013

**CIOP  PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy  
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa  
tel.: (22) 623 36 98, fax: (22) 623 36 93  
[www.ciop.pl](http://www.ciop.pl)

# Spółeczna odpowiedzialność biznesu

## (CSR – Corporate Social Responsibility)

dobrowolne włączanie aspektów społecznych oraz środowiskowych wykraczających poza zakres obowiązujących aktów prawnych do działalności gospodarczej firm oraz ich kontaktów z interesariuszami

Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, bez względu na to, czy ich struktury i funkcjonowanie są dostosowane do zapisów norm przeznaczonych do dobrowolnego stosowania, czy też nie, spełniają rolę narzędzi służących wprowadzaniu w przedsiębiorstwach zasad odpowiedzialności społecznej, pomagając zarówno w dostosowaniu działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do wymagań obowiązującego prawa, jak i w osiągnięciu poziomu wyższego od wymaganego prawem.

## Odpowiedzialność społeczna najwyższego kierownictwa w systemie zarządzania bhp

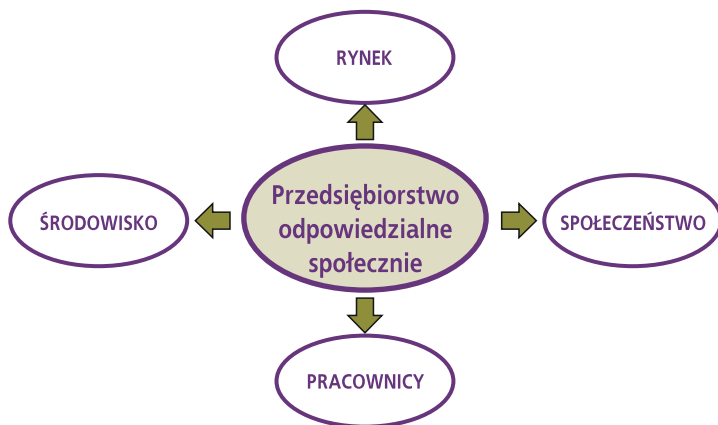
Do podstawowych zasad, którymi powinno się kierować najwyższe kierownictwo organizacji odpowiedzialnej społecznie, należą:

- ponoszenie odpowiedzialności za oddziaływanie na społeczeństwo i środowisko
- poszanowanie praw człowieka oraz takich wartości, jak uczciwość, sprawiedliwość i prawość
- przestrzeganie prawa i międzynarodowych norm postępowania
- zapewnienie przejrzystości wszystkich decyzji i działań, które mogą oddziaływać na innych
- poszanowanie i uwzględnianie oczekiwań interesariuszy.

Zasady te powinny być uwzględniane we wszystkich decyzjach podejmowanych w organizacji.

## Interesariusze

wszystkie podmioty uczestniczące w działaniach przedsiębiorstw;  
najczęściej są to: pracownicy, inwestorzy, udziałowcy, partnerzy handlowi,  
klienci, władze publiczne, organizacje pozarządowe oraz społeczność lokalna



## Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu a polityka bezpieczeństwa i higieny pracy

Deklaracja polityki bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi naturalny pomost pomiędzy zasadami odpowiedzialności społecznej a funkcjonowaniem organizacji. Deklaracja polityki powinna zatem, poza zobowiązaniem najwyższego kierownictwa organizacji do zapewniania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, wskazywać, że organizacja jest wolna od uprzedzeń płciowych, rasowych, religijnych i innych oraz że warunki zatrudnienia, praktyki doboru personelu i możliwości jego rozwoju, w tym dostęp do szkoleń, są oparte na obiektywnych ocenach.



## Współdziałanie pracowników



Organizacja odpowiedzialna społecznie w ramach systemu zarządzania bhp powinna w pierwszej kolejności dążyć do zapewnienia pełnego współdziałania pracowników w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy. Zaleca się informowanie o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą i stosowanych do jego ograniczenia środkach ochrony, konsultacje na temat wszystkich aspektów zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, udział pracowników lub ich przedstawicieli w procesach i decyzjach

dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz wolności od represji za jakiegokolwiek z wymienionych działań.

## Poszanowanie praw człowieka a działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

- Prawa człowieka to podstawowe prawa, które przysługują wszystkim ludziom. Należą do nich prawa cywilne i polityczne (prawo do życia, prawo do wolności, prawo każdego człowieka do uznawania wszędzie jego podmiotowości prawnej, prawo do wolności słowa) oraz ekonomiczne, społeczne i kulturalne (prawo do pracy, prawo do wyżywienia, prawo do nauki, prawo do pomocy społecznej).
- Dążąc do poszanowania praw człowieka, wszystkie organizacje są zobowiązane dochować zasady należytej staranności,



która zakłada identyfikację i uświadomienie sobie wpływu, jaki prowadzone działania mogą wywierać na naruszenie tych praw, a także dążenie do lepszego zrozumienia wyzwań i problemów z perspektywy jednostek i grup potencjalnie narażonych.

- Poszanowanie praw człowieka w pracy oznacza w szczególności zwalczanie wszystkich form dyskryminacji zwłaszcza w procesie rekrutacji, dostępie do szkoleń i możliwości awansu, a także w przypadku przemocy i prześladowania w pracy. W ramach zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacjach odpowiedzialnych społecznie należy zaplanować i wdrożyć działania skierowane na eliminowanie przemocy w pracy i poprawę psychospołecznego środowiska pracy, a w szczególności:
  - identyfikować przypadki przemocy fizycznej lub psychicznej i podejmować działania zapobiegające przypadkom takiej przemocy
  - szkolić kadrę kierowniczą i pracowników w zakresie zagrożenia przemocą fizyczną i psychiczną oraz wdrażać sposoby jej zapobiegania.

## Planowanie

W ramach systemu zarządzania bhp w organizacjach odpowiedzialnych społecznie, już na etapie planowania działań należy zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie ochrony najbardziej wrażliwych grup pracowników, w szczególności w procesach:

- doskonalenia oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem stanu zdrowia i możliwości psychofizycznych pracowników
- opracowywania i realizacji programów ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa zdrowia i dobrostanu, pracowników starszych, pracowników o krótkim stażu pracy, osób niepełnosprawnych itp.

W procesie planowania powyższych działań należy również dążyć do uwzględnienia zagadnień odnoszących się do zapewnienia zdrowia w pracy i rehabilitacji, takich jak:

- monitorowanie absencji chorobowej pracowników
- prowadzenie wśród pracowników badań o charakterze ankietowym (w celu identyfikacji dolegliwości związanych z pracą i ich przyczyn)



- identyfikowanie czynników uciążliwych (np. monotopia, monotonia, pozycja przy pracy itp.)
- dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników
- zapewnienie rehabilitacji pracownikom, którzy ulegli wypadkom lub zachorowali w związku z wykonywaniem pracy
- zapewnienie szkolenia pracownikom, którzy ulegli wypadkom, w celu umożliwienia im przekwalifikowania
- promowanie zdrowego stylu życia
- zapewnienie pracownikom i ich rodzinom dostępu do bezpłatnych form rekreacji
- zapewnienie pracownikom i ich rodzinom dostępu do usług medycznych.

## Wdrażanie i funkcjonowanie

### Struktura, odpowiedzialność i uprawnienia

W celu zapewnienia skuteczności realizowanych działań odpowiedzialnych społecznie organizacja powinna wyznaczyć przedstawiciela kierownictwa w tym zakresie. Ponadto każdy pracownik powinien znać swoje obowiązki i uprawnienia w zakresie społecznej odpowiedzialności oraz wiedzieć, kto jest odpowiedzialny za realizację poszczególnych działań.

Organizacja powinna również umożliwić pracownikom wyznaczenie przedstawiciela, który byłby odpowiedzialny za komunikowanie się pracowników z przedstawicielem najwyższego kierownictwa w sprawach dotyczących społecznej odpowiedzialności (może to być ta sama osoba, która reprezentuje pracowników w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy).

### Zapewnienie środków

Należy określić i udostępnić odpowiednie środki (uwzględniając zasoby finansowe, środki rzeczowe, sprzęt techniczny, technologię, zasoby ludzkie oraz wiedzę i umiejętności specjalistyczne) niezbędne do realizacji polityki odpowiedzialności społecznej w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacji.



## Rozwój człowieka i szkolenia w miejscu pracy a zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy



Realizując zasady odpowiedzialności społecznej należy brać pod uwagę wszechstronny rozwój potencjału ludzkiego, tj. biologiczny, psychiczny i społeczny. Zatem organizacja odpowiedzialna społecznie powinna:

- zapewniać dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju umiejętności oraz awansu zawodowego pracowników na równych i nie-dyskryminujących zasadach
- respektować zobowiązania rodzinne pracowników poprzez

zapewnienie odpowiednich godzin pracy oraz stosowanie innych rozwiązań, które mogą pomóc pracownikom osiągnąć właściwą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

- podejmować działania mające na celu zapewnienie ochrony i rozwoju szczególnie wrażliwych grup społecznych
- opracowywać i realizować programy promujące zdrowie i dobrostan pracowników.

## Komunikowanie się z pracownikami i kontakt z interesariuszami

W organizacji odpowiedzialnej społecznie, podobnie jak w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, należy zapewnić przepływ informacji zarówno wewnątrz organizacji, jak i z instytucjami spoza organizacji. W tym celu organizacja odpowiedzialna społecznie powinna wspierać rozwój





dialogu społecznego poprzez stworzenie przyjaznych warunków (np. zapewnienie miejsca pracy, udostępnienie odpowiednich informacji), a nie tylko zaniechanie dyskryminacji czy zniechęcania do tworzenia organizacji pracowniczych.

W komunikacji zewnętrznej należy w pierwszej kolejności zidentyfikować kluczowych interesariuszy, którym będą przekazywane informacje z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (w tym w ramach systemu zarządzania bhp, jeśli jest), np. PIP, władze samorządowe, partnerzy biznesowi. W ramach komunikacji na temat działań CSR można wykorzystać wszelkie dostępne narzędzia i kanały komunikowania, takie jak: strony korporacyjne, informacje prasowe, spotkania i konferencje, publikacje tematyczne, artykuły lub konkursy i rankingi.

## Nadzór nad podwykonawcami i poddostawcami

Organizacja powinna zadbać, aby podwykonawcy/poddostawcy spełniali zasady odpowiedzialności społecznej, do jakich zobowiązała się organizacja. W szczególności należy zatroszczyć się o to, aby podwykonawcy/poddostawcy spełniali przepisy prawa krajowego i międzynarodowego, w tym jako minimum przestrzegali podstawowych praw człowieka odnoszących się do pracy. Należy do nich: niezatrudnianie dzieci, niestosowanie pracy przymusowej, spełnianie podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnianie wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych, niestosowanie dyskryminacji, niestosowanie przymusu fizycznego lub



psychicznego wobec pracowników, przestrzeganie regulacji prawnych dotyczących dopuszczalnej liczby godzin pracy i zapewnianie wynagrodzenia nie niższego niż wymagane przez prawo.

## Niezgodności oraz działania korygujące i zapobiegawcze

Przedsiębiorstwo powinno badać i odpowiadać na wszelkie wątpliwości pracowników i stron zainteresowanych, dotyczące niezgodności z polityką odpowiedzialności społecznej, bez stosowania jakichkolwiek restrykcji lub dyskryminacji w odniesieniu do tych osób.

## Przegląd wykonywany przez kierownictwo i ciągłe doskonalenie

Kierownictwo organizacji powinno:

- w określonych odstępach czasu dokonywać przeglądu realizacji polityki odpowiedzialności społecznej w celu jej oceny i zapewnienia stałej przydatności i skuteczności, do czego organizacja się zobowiązała
- gdy jest to niezbędne, wdrożyć zmiany i poprawki.



Unormowania prawne:

1. PN-ISO 26000:2012 *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*.
2. PN-N-18001: 2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania*.



Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy  
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa  
[www.ciop.pl](http://www.ciop.pl)