

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

– oprac. Maria Żylińska

Od kilkunastu lat funkcjonujemy w nowym ustroju- ustroju kapitalistycznym. Początki nie były łatwe – mam na myśli twórców rodzimego kapitalizmu- czyli przedsiębiorców, właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, bo jak zapewne pamiętamy kapitał odziedziczony po poprzedniej epoce nie był wielki, przynajmniej dla większości z nas, a więc była to raczej twarda, walka o byt, o przetrwanie o kreowanie nowej rzeczywistości ekonomicznej. Ale po kilku latach zaczęła następować pewna stabilizacja, jedne firmy bankrutowały, inne zaczęły się wzmacniać ekonomicznie na tyle , że dalsze dążenie do uzyskania przewagi konkurencyjnej na rynku, już nie wykluczało troski i działań, związanych z kształtowaniem nowego wizerunku biznesu, etyki biznesu oraz zainteresowaniem się problemami społecznymi, które raptem stały się bardzo widoczne i rażące. Na początku była to dobroczynność, czyli dotacje finansowe przekazywane przez firmy na różne cele społeczne, zyskujące aprobatę lokalnych środowisk.

W miarę dalszej stabilizacji uwagę biznesu coraz bardziej zaczęły przyciągać szersze aspekty społeczne i ekologiczne, które nawet zaczęto uwzględniać w strategiach i planach rozwoju przedsiębiorstw.

Natomiast w Europie na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat powstała już bardzo wyraźna koncepcja „**Odpowiedzialności Społecznej Biznesu**”, która stała się kluczowym punktem w debacie, dotyczącej próby znalezienia odpowiedzi na nowe wyzwania zglobalizowanego świata.

Czym jest odpowiedzialność społeczna biznesu?

Ogólnie mówiąc, chodzi o zrozumienie faktu, że działalność każdej organizacji, w tym także przedsiębiorstwa- powinna być postrzegana całościowo – nie tylko pod względem wydajności ekonomicznej, ale także pod względem szerokiego wpływu działalności tejże organizacji na społeczeństwo i środowisko.

A więc, **Odpowiedzialność Społeczna dotyczy podejmowania decyzji biznesowych, powiązanych nie tylko ekonomią, ale także z:**

- **wartościami etycznymi,**
- **szacunkiem wobec ludzi, społeczności lokalnych**

- ze zrównoważonym rozwojem,

Najpopularniejszą jest definicja zawarta w Zielonej Księdze Komisji Europejskiej (2001r), gdzie odpowiedzialność społeczną biznesu określa się jako:

„Koncepcję, według której przedsiębiorstwa dobrowolnie uwzględniają zagadnienia społeczne i środowiskowe w swoich działaniach handlowych oraz współpracy z otoczeniem.”

Przyjęto także inną definicję odpowiedzialności społecznej organizacji w następującym brzmieniu;

„Odpowiedzialność społeczna organizacji to zrównoważone podejście, prezentowane przez organizacje wobec kwestii ekonomicznych, społecznych i ekologicznych, mające na celu korzyści dla ludzi, społeczności oraz całego społeczeństwa.”¹

Próbowano też zdefiniować niektóre kluczowe słowa związane z koncepcją odpowiedzialności społecznej, takie jak: prawa człowieka, uczciwy handel, filantropia, wolontariat, demokracja i uczestnictwo, zaangażowanie społeczne, wpływ na środowisko, rozwój społeczny, itd.

„Odpowiedzialność społeczna to *postawa holistyczna*, opierająca się na rozległych i wszechstronnych procesach; jej podstawą jest *osobista odpowiedzialność* wobec użytkowników i klientów; jest to postawa uwzględniająca wartości i świadomość wartości, takich jak przejrzystość, uczestnictwo i partnerstwo.

OS może polegać na wprowadzaniu *innowacji* socjalnych, poprzez *partnerstwo* strategiczne i postawę ukierunkowaną na interesariuszy; na mierzeniu *wartości dodanej*, promocji profesjonalizmu i wspierania *zmian społecznych*, prowadzących do długoterminowego rozwoju organizacji i osobistego rozwoju.”

W ostatnich latach zaczęto obserwować znaczące rozpowszechnianie standardów środowiskowych i społecznych, które zawierają konkretne narzędzia zarządzania i **oceny działalności przedsiębiorstw** oraz powiązanych z nimi procesów (rejestrowanie procesów społecznych i etycznych w firmie, audyty, raporty, dbałość o wizerunek itp.).

¹ Grupa doradcza do spraw odpowiedzialności społecznej ISO, kwiecień 2004 r.

Oczywiście **Standardom** tym towarzyszą tylko takie rozwiązania, które są wypracowane i zaakceptowane autonomicznie przez poszczególne przedsiębiorstwa.

W naszym kraju nie jest to jeszcze postawa powszechna wśród przedsiębiorców, Wydaje się, że niektóre organizacje cierpią na swego rodzaju krótkowzroczność, spowodowaną faktem, że zajmują ich wyłącznie problemy ekonomiczne, jeszcze nie mogą, nie mają czasu, a może i potrzeby zajmować się zagadnieniami społecznymi, etycznymi i ekologicznymi .

Jednak i takie firmy będą musiały **spojrzeć na swoje codzienne zachowania z innego – zewnętrznego – punktu widzenia**, by wprowadzić lub dostrzec swoje praktyki (często już istniejące, lecz jeszcze niezbyt uświadomione) w zakresie odpowiedzialności społecznej, by nadać im odpowiednią wartość i widoczność.

Jest to nieuchronna przyszłość i konieczność.

Że nie jest to błaha sprawa świadczy fakt iż odpowiedzialność społeczna przyciąga coraz większą uwagę znanych polityków, szefów wielu przedsiębiorstw, a także, co jest niemniej ważne, społeczeństwa obywatelskiego.

Nie jest to jednak zadanie proste i łatwe, skoro pojawiła się potrzeba powołania, przygotowania eksperta ds. odpowiedzialności społecznej.

Instytucje społeczne i szkoleniowe w Europie wypracowują narzędzia i programy szkoleniowe, by móc przygotowywać właściwe osoby do pełnienia nowej roli społecznej.

Osoba przeszkolona w zakresie odpowiedzialności społecznej, powinna posiadać dobrą znajomość specyfiki tych organizacji, mogłaby także pomagać w rozpoznawaniu i wdrażaniu w życie **wartości odpowiedzialności społecznej**, przynosząc w ten sposób korzyści zarówno samym organizacjom zaangażowanym w OS, jak i społeczeństwu.

. Profil eksperta

Wdrożenie **systemu odpowiedzialności społecznej** wzmacnia organizację od wewnątrz i przygotowuje ją na dynamiczne zmiany, kształtując świadomość priorytetów strategicznych wszystkich zainteresowanych stron (pracowników, dostawców, lokalnej społeczności).

Procesy te są prowadzone w sposób kontrolowany, a wykonywane zadania prowadzą do określonych celów społecznych w trakcie ciągłego doskonalenia.

Przygotowanie się do wdrożenia systemu pozwala usystematyzować i przedstawić w czytelnej i jednoznacznej formie wszystkie dokonania w tej dziedzinie, wprowadzić najwyższą jakość w dziedzinie etyki, usprawnić dialog społeczny, lepiej rozumieć oczekiwania wszystkich zainteresowanych stron, zapewnić lepszy wizerunek w oczach potencjalnych partnerów i klientów; wpływa też w sposób wymierny na podniesienie wartości firmy.

Ekspert ds. odpowiedzialności społecznej powinien posiadać odpowiedni staż w firmie, który umożliwiłby mu trafne rozeznanie głównych problemów organizacji. Powinna to być osoba ulokowana w strukturze organizacyjnej firmy możliwie blisko ścisłego kierownictwa, ciesząca się zaufaniem społecznym, posiadająca odpowiedni prestiż, autorytet i wiedzę. Ważnym jest, aby była to osoba ciesząca się zaufaniem społecznym zarówno wśród pracowników szeregowych, jak i kadry kierowniczej.

3.1 Projekt Ex.So.Res.

Ex.So.Res. to 24-miesięczny projekt europejski finansowany przez Program Leonardo da Vinci, mający na celu opracowanie, przetestowanie, ocenianie, upowszechnianie i popularyzowanie metodologii szkolenia dla „Ekspertów z zakresu procesów i instrumentów odpowiedzialności społecznej”. Założeniem projektu była promocja i wprowadzanie koncepcji odpowiedzialności społecznej (OS) poprzez opracowanie metod i narzędzi, które pozwolą organizacjom sektora opieki zdrowotnej i społecznej (OZS) na zastosowanie praktyk OS².

3.2 Sektor docelowy: organizacje opieki zdrowotnej i społecznej

Projekt Ex.So.Res. działał od października 2004 do października 2006 w sektorze Opieki Zdrowotnej i Społecznej. Partnerzy projektu przyjęli ogólną definicję tego sektora jako obejmującego wszystkie organizacje publiczne lub prywatne świadczące usługi **osobom lub grupom w trudnej sytuacji i wymagającym opieki** (np. osobom z problemami zdrowotnymi, inwalidom, ludziom starszym, długotrwale bezrobotnym, itd.).

Europejski sektor OZS (poza paroma istotnymi wyjątkami) cierpi na brak wiedzy, specjalistycznych kompetencji i spójnych doświadczeń z dziedziny OS, co sprawia, że pozostaje on w tyle w stosunku do ogólnego trendu, w którym

3.3 Grupa docelowa: beneficjenci Ex.So.Res.

Głównymi adresatami projektu są osoby pracujące w sektorze OZS na stanowisku kierowniczym, chcące osiąść podstawową wiedzę z dziedziny problemów, procesów i instrumentów OS. Są to **specjaliści, managerowie ds. socjalnych i kierownicy** zatrudnieni w publicznych i prywatnych organizacjach sektora OZS.

Bezpośrednimi beneficjentami projektu są zatem publiczne i prywatne organizacje sektora OZS, a także **instytucje zajmujące się doskonaleniem zawodowym**, które będą mogły skorzystać ze specjalnie opracowanej metodologii przy szkoleniach specjalistów z dziedziny odpowiedzialności społecznej.

Pośrednio, projekt ten wpłynie również na **decydentów i polityków** szczebla lokalnego poprzez przekazanie im dobrych praktyk zawartych w zatwierdzonej metodologii. Ukierunkowany proces upowszechniania i popularyzacji ma zachęcić ich do wdrażania i promowania postaw i instrumentów odpowiedzialności społecznej.

3.4 Fazy i rezultaty projektu Ex.So.Res.

Rozpoczęty w październiku 2004 roku projekt jest podzielony na 7 Faz Roboczych (FR) trwających łącznie 24 miesiące. Działalność projektu rozpoczyna pierwsza faza poświęcona badaniom i analizom, mająca na celu rozpoznanie

² Więcej informacji o projekcie i jego działaniach można znaleźć na stronie www.exsores.net

doświadczeń i potrzeb organizacji sektora docelowego w zakresie odpowiedzialności społecznej (patrz publikacja „Analiza Potrzeb i Studium Wykonalności”, raport FR2³).

Informacje i sugestie wynikające z FR2 zostały wykorzystane w praktyce przy definiowaniu treści, narzędzi i technik programu szkolenia (FR3). Ta metodologia będzie następnie przetestowana w inicjatywach pilotażowych (FR4) w celu zebrania pożytecznych informacji zwrotnych od bezpośrednich beneficjentów lokalnych. Po przetestowaniu programu szkoleniowego, partnerzy opracują podręcznik końcowy (FR5): metodologiczne vademecum zawierające wytyczne do wprowadzania ścieżki szkoleniowej ekspertów OS pracujących w organizacjach OZS. W czasie trwania projektu na bieżąco będą monitorowane i oceniane działania oraz produkty końcowe (FR6), ze szczególnym naciskiem na opracowanie i wdrożenie systemu audytu społecznego w projekcie. Faza upowszechniania (FR7) także będzie realizowana na bieżąco, co znacznie ułatwi interesariuszom uczestnictwo w projekcie, usprawni promocję rezultatów projektu oraz zapewni szersze stosowanie metodologii szkoleniowej.

Główne zakładane rezultaty projektu obejmują:

1. Raport z badań i analizy potrzeb (raport FR2);
2. Program szkolenia dla ekspertów z zakresu procesów i instrumentów odpowiedzialności społecznej (niniejszy raport);
3. Vademecum metodologiczne, ze wskazówkami dotyczącymi treści, technik i instrumentów (produkt końcowy);
4. Strona i platforma internetowa (www.exsores.net);
5. Utworzenie lokalnych i ponadnarodowych sieci OS między ludźmi i organizacjami działającymi w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej.

3.5 Grupy fokusowe: partnerzy spoza partnerstwa

Kluczowa rola w realizacji projektu Ex.So.Res przypisana jest grupom beneficjentów, czyli **lokalnym grupom fokusowym**, złożonym z przedstawicieli i członków organizacji sektora docelowego. Grupy fokusowe powstały w początkowej fazie projektu i działają aktywnie przez cały czas jego realizacji. Partnerzy projektu organizują okresowe i tematyczne spotkania lokalnych grup fokusowych, dzięki czemu ich członkowie mogą uczestniczyć w działaniach związanych z projektem, zwłaszcza w definiowaniu programu szkolenia, testowaniu metodologii szkoleniowej, ocenianiu produktów częściowych i końcowych oraz upowszechnianiu i promowaniu projektu.

Grupy fokusowe tworzą pewnego rodzaju **laboratoria tematyczne**, które mają na celu pogłębianie znajomości koncepcji odpowiedzialności społecznej i przekładanie jej na skuteczne praktyki organizacji docelowych zgodnie z potrzebami konkretnych użytkowników. Rola grup fokusowych w projekcie nie może zatem być przeceniona.

Lokalne grupy fokusowe stanowią też istotny czynnik w osiągnięciu kolejnego z celów Ex.So.Res., a mianowicie wspierania powstawania **lokalnych i ponadnarodowych sieci Odpowiedzialności Społecznej**. Członkowie grup fokusowych tworzą załóżek takiej lokalnej sieci, która z czasem powinna się rozrosnąć. Uczestnictwo w projekcie pozwala im na dzielenie się swoimi doświadczeniami i pomysłami, a także zapewnia dostęp do zaawansowanej wiedzy uczestników z krajów europejskich dotyczącej kwestii odpowiedzialności społecznej. Jednocześnie partnerzy Ex.So.Res otrzymują istotne informacje zwrotne umożliwiające im dostosowanie wypracowywanej metodologii szkoleniowej do potrzeb lokalnych użytkowników, co jednocześnie wydatnie zwiększa szanse pomyślnego wprowadzania i stosowania w przyszłości metodologii przez organizacje sektora opieki zdrowotnej i społecznej.

4. Niektóre założenia wstępne

Taką definicję przyjęto jako główną inspirację dla partnerów w procesie opracowywania programu szkolenia.

- Szkolenie powinno być **adresowane zarówno do osób, jak i organizacji**: nawet, jeśli pojedyncza osoba lub określony zespół wykonawczy może zapewnić efektywniejsze wdrażanie odpowiedzialności społecznej, koncepcja ta powinna stać się „własnością” całej organizacji, kształtować jej kulturę, świadomość i działania. A osoba lub osoby odpowiedzialne za OS nie powinny być specjalistami posiadającymi wiedzę tajemną i odseparowanymi od reszty organizacji, ale pewnego rodzaju instruktorami, moderatorami pomagającymi organizacji w ciągłym szkoleniu i pracy nad zagadnieniami odpowiedzialności społecznej;
- Należy rozważyć dychotomię „czas zainwestowany a czas stracony”; rezultat szkolenia powinien wskazywać na to, że czas przeznaczony na szkolenie był dobrze zainwestowany i dał oczekiwane wyniki. Postawa odpowiedzialności społecznej, jak też metodologia szkoleniowa, powinny dawać w efekcie **pomnożenie zasobów**, a nie ich utratę.

Kandydata do szkolenia z zakresu OS powinno charakteryzować:

- a) w zakresie predyspozycji osobowościowych i postawy etycznej:
 - odpowiedzialność i uczciwość,
 - zaangażowanie społeczne, tolerancja i umiejętność empatii,
 - umiejętności negocjacyjne i rozwiązywanie konfliktów,
 - sumienność i dokładność,
 - zmysł analityczno-syntetyczny,
- b) w zakresie posiadanej wiedzy i kwalifikacji zawodowych:

³ Dokument ten można pobrać ze strony www.exsores.net (download reports) w języku angielskim, włoskim, polskim i słoweńskim.

- wiedza z podstaw zarządzania i marketingu,
 znajomość problematyki jakości,
 znajomość podstaw zachowań społecznych,
 c) w zakresie doświadczenia zawodowego:
 praktyka w zarządzaniu,
 umiejętność działania samodzielnego i pracy w grupie,
 praktyka w kierowaniu zespołami pracowniczymi,
 skuteczność w działaniu i ukierunkowanie na sukces,
 otwartość na zdobywanie wiedzy i innowacje,
 praktyka w wystąpieniach i prezentacjach publicznych.

Ekspert będzie posiadał wiedzę, kwalifikacje i świadomość tego, że poprzez swoje działania:

- promuje odpowiedzialność społeczną jako podstawę działania organizacji,
- przyczynia się do wzmocnienia zasad odpowiedzialności społecznej i doskonali sposób przedstawiania wyników dla potrzeb wszystkich interesariuszy,
- wspiera proces doskonalenia organizacji w aspekcie etycznym, ekologicznym i ekonomicznym.

W zakresie działań ogólnych Ekspert powinien :

- inicjować opracowanie dokumentów odpowiedzialności społecznej organizacji (polityka społeczna, plany, strategie, kodeksy)
- dbać o właściwą realizację zasad polityki społecznej odpowiedzialności,
- dbać o ciągłe doskonalenie tej polityki,
- wspierać przestrzeganie podstawowych praw pracowniczych, zapewniać dostępność szkoleń, równość szans, bezpieczeństwo miejsca pracy,
- propagować tolerancję i poszanowanie indywidualności w miejscu pracy,
- wspierać przeciwdziałanie różnorodnym zagrożeniom społecznym,
- przyczyniać się do doskonalenia poziomu ochrony środowiska,
- wpływać na poziomie planowania oraz realizacji zasad zrównoważonego rozwoju,
- przeprowadzać okresowe oceny efektów wdrożonych strategii,
- zapewnić przepływ informacji na temat polityki społecznej odpowiedzialności do wszystkich zainteresowanych stron,
- zapewnić właściwe archiwizowanie dokumentów określających politykę społecznej odpowiedzialności i dowodów jej realizacji,
- monitorować realizację deklarowanych strategii wobec wszystkich zainteresowanych stron,
- zbierać informację na temat oceny tych strategii od przedstawicieli wszystkich zainteresowanych stron,
- zbierać informacje na temat ewentualnych naruszeń deklarowanych zasad,
- wspomagać proces komunikowania deklarowanych strategii i konkretnych zaleceń,
- ułatwiać wpływ przedstawicieli zainteresowanych stron na modyfikację zasad polityki społecznej,
- inicjować działania zwiększające obszar oddziaływania społecznego organizacji,
- współpracować i prowadzić dialog z partnerami społecznymi w zakresie tworzenia lokalnych programów społecznych,
- dbać o to aby wkład organizacji w rozwój lokalnej społeczności był odczuwalny przez jak największą liczbę jej mieszkańców,
- uwzględniać oczekiwania kierowane ze strony podmiotów społeczeństwa obywatelskiego,
- inicjować szkolenie kadry własnej w zakresie wzmocnienia procedur, wzorców i zachowań pracowników oraz kadry kierowniczej zainteresowanych długoterminowym sukcesem organizacji,
- odbywać okresowe spotkania z Zarządem.

Zadania szczegółowe Eksperta na stanowisku będą obejmować:

- inicjowanie wyrażenia woli podjęcia tematyki odpowiedzialności społecznej przez Zarząd organizacji,
- określenie grup interesariuszy istotnych dla tego zadania,
- określenie i udokumentowanie wizji i misji organizacji oraz przyjmowanych wartości,
- określenie i opisanie zakresu, metod i celów strategicznych,
- określenie używanych wskaźników i sposobów pomiaru,
- zbieranie informacji, danych i ocen wyrażanych przez interesariuszy,
- analizowanie tych informacji, ustalanie metod doskonalenia wyników,
- opracowanie sposobów prezentacji i przygotowanie niezbędnych dokumentów,
- wspomaganie przeprowadzenia niezależnego audytu,
- udostępnianie raportów i wyników audytów, zachęcenie do przekazywania informacji zwrotnych,
- określenie procedur wdrożenia wyników i wytycznych do analizy strategicznej.

Dodatkowo działania Eksperta będą wynikały ze szczegółowych prac niezbędnych do opracowania takich dokumentów jak m.in.:

- regulamin pracy (organizacja pracy, czas pracy, zasady wynagrodzeń, świadczenia socjalne, opieka medyczna),
- zakładowy układ zbiorowy pracy (tam gdzie jest konieczny),
- system bezpieczeństwa pracy,
- polityka zatrudniania i rozwoju kadry (kryteria zatrudniania i zwalniania, możliwości rozwoju zawodowego, zasady nabywania udziałów w przyszłości),
- kodeks postępowania pracowniczego.
- system komunikacji wewnętrznej,
- regulaminy świadczeń dodatkowych (np. sprzedaży mieszkań zakładowych),
- regulaminy świadczeń branżowych,
- regulaminy konkursów pracowniczych.

Ekspert zapewni, że w działaniu praktycznym organizacja (pracodawca):

- zapewnia zdrowe i bezpieczne warunki pracy we wszystkich swoich zakładach i filiach oraz podejmuje właściwe działania w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy i zagrożeniom dla zdrowia, poprzez maksymalne ograniczenie przyczyn zagrożenia dla życia i zdrowia, występujących na stanowisku pracy.
- przeprowadza regularne konsultacje ze wszystkimi pracownikami, mające na celu wyłonienie obszarów, w których mogą wystąpić problemy i zapobieganie tym problemom.
- respektuje prawo wszystkich pracowników do swobodnego tworzenia związków zawodowych, wstępowania w ich szeregi i prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcą.
- w przypadku większych redukcji zatrudnienia, zapewni zwalnianym pracownikom wypłatę odpraw oraz stworzy plany pomocy w znalezieniu przez nich innego miejsca pracy. Plany te zostaną podane do wiadomości pracowników lub ich oficjalnych przedstawicieli.
- stwarza wszystkim pracownikom równość szans rozwoju i nie stosuje, ani nie popiera, dyskryminacji w zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępności szkoleń, awansowaniu pracowników na wyższe stanowiska, rozwiązywaniu umowy o pracę i przechodzeniu na emeryturę, z uwagi na narodowość i pochodzenie etniczne, przynależność do grupy społecznej, wyznawaną religię, niepełnosprawność, płeć, wiek, orientację seksualną, przynależność do związków zawodowych lub poglądy polityczne.
- nie stosuje ani nie popiera przymusu psychicznego lub fizycznego, obrazy słownej, kar polegających na ciężkiej pracy, nie przyzwala na zachowanie, w tym gesty, sposób wyrażania się i kontakt fizyczny, które mają związek z postawami seksualnymi, przymuszaniem, zastraszaniem, obrażą lub wykorzystywaniem pracownika.
- opracowuje i utrzymuje w mocy odpowiednie procedury regulujące postępowanie w przypadku zaistnienia konfliktów pracowniczych.
- podejmuje działania zmierzające do tego, aby wypłacane wynagrodzenia spełniały lub przewyższały minimalny poziom płac określony przepisami prawa lub przyjętymi w branży standardami. Ten poziom wynagrodzeń powinien być zawsze wystarczający do zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i dodatkowo zapewniać im pewną kwotę dochodów, którą mogą swobodnie dysponować.
- podejmuje kroki w celu zapewnienia, że konstrukcja pensji i innych składników wynagrodzenia jest przedstawiona pracownikom w sposób zrozumiały i przejrzysty oraz że wynagrodzenie jest wypłacane zgodnie z odpowiednimi przepisami prawnymi i w sposób wygodny dla pracowników.
- nie będzie zawierać żadnych umów, na mocy których pracownicy mieliby wykonywać swoją pracę bez prawa do wynagrodzenia za nią. Nie będą organizowane fikcyjne programy praktyk zawodowych, mające na celu uniknięcie obowiązków, które nakładają na Firmę stosowne przepisy prawa odnoszące się do pracy i ubezpieczeń społecznych.
- utworzy i będzie utrzymywać w mocy właściwe procedury mające na celu ocenę i dokonanie wyboru najważniejszych dostawców i kontrahentów, na podstawie kryterium ich zdolności do spełnienia wymagań zawartych w polityce społecznej. Kryterium wyboru dostawców jest także ich zdolność przedstawienia możliwych do zaakceptowania dowodów, że wymagania te są stale spełniane.
- popiera i uczestniczy w tych działaniach społeczności lokalnych, które mają na celu aktywne wspieranie rozwoju ekonomicznego, społecznego i edukacyjnego oraz postępu w dziedzinie ochrony środowiska naturalnego. Wsparcie to, udzielane przez Organizację, jest przejawem jej zaangażowania w rozwój społeczności lokalnych, w których prowadzi swoją działalność.
- zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów etycznych i uczciwości w prowadzonej działalności gospodarczej oraz do wspierania wysiłków władz państwowych i międzynarodowych, mających na celu stworzenie i wprowadzenie w życie wysokich standardów etycznych, obowiązujących we wszystkich sferach działalności gospodarczej.

8. Lista skrótów i słowniczek

8.1 Lista skrótów

OZS: opieka zdrowotna i społeczna
OSB: odpowiedzialność społeczna biznesu
OS: odpowiedzialność społeczna
PLP: Potrójna Linia Przewodnia
SZ: szkolenie zawodowe
FR: faza robocza

8.2 Słowniczek

Accountability - Odpowiedzialność (obliczalność)

Zasada, według której poszczególne osoby, organizacje i społeczność powinny brać odpowiedzialność za siebie, za swoje działania lub ich zaniechanie oraz być gotowymi do poniesienia konsekwencji swoich działań lub ich braku. Organizacje i pracownicy muszą umieć zdać sprawę ze swoich działań przed odpowiednimi władzami nadzorczymi, udziałowcami lub członkami oraz opinią publiczną, a także dowieść, że przestrzegają obowiązków statutowych, wymagań audytów, odpowiednich standardów i kodeksów działania oraz że spełniają oczekiwania społeczności.

AccountAbility 1000 (AA1000)

Standard zapewniający systematyczne, wszechstronne i wiarygodne podnoszenie jakości społecznej i etycznej obliczalności (*accountability*) organizacji, a także innych aspektów jej działania. Ramy standardu AA1000 zostały opracowane przez organizację AccountAbility pochodzącą z Wielkiej Brytanii. Miał on odpowiadać na potrzeby organizacji związane z włączaniem procesów angażowania interesariuszy do codziennej pracy. Standard ten dostarcza użytkownikom wskazówek, jak stworzyć systematyczny proces angażowania interesariuszy, tak, aby mógł generować wskaźniki, cele i systemy raportowania, konieczne do skutecznego wpływania na decyzje, działania i ogólną pracę organizacji.

Agenda 21

Agenda 21 to wszechstronny plan działania, który może być przyjęty na szczeblu globalnym, krajowym i lokalnym przez organizacje powiązane z ONZ, rządy państw i inne organizacje na każdym obszarze, na którym człowiek wpływa na środowisko naturalne.

Audyt społeczny

Systematyczna ocena społecznego wpływu organizacji w odniesieniu do standardów i oczekiwań. (**Zielona Księga** OSB Komisji Europejskiej, 2001 r.)

Benchmarking (porównywanie)

Porównanie środowiskowych i społecznych procesów zarządzania, działań i raportowania.

Centrum kopenhaskie

Niezależny ośrodek powołany przez rząd duński w 1998 r. w odpowiedzi na rosnące międzynarodowe zainteresowanie zjawiskiem nowego partnerstwa społecznego oraz

inicjatywami odpowiedzialności społecznej biznesu (OSB)
www.copenhagencentre.org

CSR Europe

CSR Europe to organizacja typu non-profit promująca odpowiedzialność społeczną biznesu. Jej misją jest pomoc przedsiębiorstwom w osiągnięciu dochodowości, zrównoważonego wzrostu i rozwoju jednostek za pomocą stosowania koncepcji odpowiedzialności społecznej biznesu w praktyce biznesowej.

www.csreurope.org

CSR Toolkit (Zestaw narzędzi OSB)

Krótkie wprowadzenie do prostych narzędzi, które mogą zostać zastosowane przez przedsiębiorstwa, pragnące włączyć koncepcję odpowiedzialności społecznej biznesu do swojej codziennej praktyki.

Ukazuje sposoby, dzięki którym odpowiedzialność społeczna biznesu (OSB) może przyczynić się do wzrostu konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw.

Jako instrument samooceny stanowi część ogólnoeuropejskiej kampanii na rzecz poprawy świadomości OSB.

(Komisja Europejska, *Kampania na rzecz OSB, 2004 r.*)

European Multistakeholders Forum (Europejskie forum interesariuszy)

Europejskie forum interesariuszy w dziedzinie odpowiedzialności społecznej biznesu, któremu przewodniczy Komisja Europejska, łączy reprezentatywne organizacje pracodawców, sieci biznesowe, związki zawodowe i organizacje pozarządowe z całej Europy w celu promowania innowacji, spójności i przejrzystości w istniejących praktykach i narzędziach OSB. Mandat forum został zatwierdzony 16. października 2002 r., w dniu jego uruchomienia. Tematyczne „okrągłe stoły” forum pozwalają na wymianę dobrych praktyk i oszacowanie stosowności ustanawiania wspólnych zasad dla działań i instrumentów OSB.

Fair Trade (Uczciwy handel)

Znak „Fair Trade” to niezależna etykieta konsumencka gwarantująca uczciwe transakcje drobnym pracownikom i rolnikom z krajów rozwijających się. Producenci otrzymują cenę minimalną, która pokrywa koszty produkcji oraz dodatkową premię, która jest inwestowana w społeczność lokalną.

Global Reporting Initiative (GRI) - Inicjatywa Globalnego Raportowania

GRI jest niezależną instytucją angażującą wielu interesariuszy, której misją jest opracowanie i rozpowszechnienie Dyrektyw Raportowania Rozwoju Zrównoważonego. Dyrektywy te mogą być dobrowolnie wykorzystywane przez organizacje do składania raportów z ekonomicznych, ekologicznych i społecznych aspektów swoich działań, produktów i usług. GRI zakłada aktywne uczestnictwo przedstawicieli organizacji biznesu, księgowości, inwestycji, ochrony środowiska, praw człowieka oraz organizacji badawczych i organizacji pracy z całego świata. Założona w 1997 r. GRI uzyskała niezależność w 2002 r. i stanowi oficjalne centrum współpracy Programu Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska (UNEP), działającego wspólnie z Global Compact, inicjatywą sekretarza generalnego ONZ Kofi Annana.

www.globalreporting.org

Interesariusz

Jednostka, społeczność lub organizacja, która jest w jakikolwiek sposób powiązana z daną organizacją, która ma jakikolwiek bądź „interes” w działalności organizacji – czyli jest to taki podmiot, który wywiera wpływ bądź na który jest wywierany wpływ przez dowolny aspekt działalności danej organizacji (produkty, działania, wyniki, itp).

Misja organizacji

Deklaracja roli lub celu, zgodnie z którymi organizacja chce służyć swoim interesariuszom. Opisuje działania organizacji (bieżące możliwości), komu ona służy (interesariusze), i co sprawia, że jest wyjątkowa (uzasadnienie istnienia).

Odpowiedzialna przedsiębiorczość (Responsible Entrepreneurship)

Koncepcja wysunięta przez ONZ, uznająca rolę biznesu w osiąganiu trwałego rozwoju i zdolność spółek do takiego zarządzania swoimi działaniami, które przyczyniają się do wzrostu ekonomicznego i zwiększania konkurencyjności przy jednoczesnym zachowaniu polityki ochrony środowiska i promowania odpowiedzialności społecznej. (Zielona Księga OSB Komisji Europejskiej, 2001 r.)

Odpowiedzialność Społeczna Biznesu (OSB)

Koncepcja, według której spółki powinny uwzględniać kwestie społeczne i ekologiczne w swoich działaniach biznesowych i w dobrowolnych interakcjach z interesariuszami. (Zielona Księga OSB Komisji Europejskiej, 2001 r.)

Odpowiedzialność Społeczna Organizacji (OSO)

Zrównoważone podejście organizacji do kwestii ekonomicznych, społecznych i ekologicznych, mające na celu przynoszenie korzyści ludziom, społecznościom oraz całemu społeczeństwu. (Grupa doradcza do spraw odpowiedzialności społecznej ISO, kwiecień 2004.

Odpowiedzialność Społeczna (definicja Ex.So.Res.)

Postawa holistyczna, opierająca się na rozległym i wszechstronnym procesie; jej podstawą jest *osobista odpowiedzialność jednostek* w stosunku do użytkowników i klientów; jest to postawa uwzględniająca wartości i świadomość tych wartości, takich jak przejrzystość, uczestnictwo i partnerstwo. Polega na wprowadzaniu do danego sektora innowacji socjalnych, poprzez partnerstwo strategiczne i postawę ukierunkowaną na interesariuszy; polega na mierzeniu wartości dodanej, promocji profesjonalizmu i wspierania zmian społecznych prowadzących do długoterminowego rozwoju organizacji i osobistego rozwoju beneficjentów.

OZS (opieka zdrowotna i społeczna)

Sektor obejmujący organizacje publiczne lub prywatne świadczące usługi na rzecz osób lub grup w trudnej sytuacji i wymagających opieki (np. osób z problemami zdrowotnymi, inwalidów, ludzi starszych, długotrwale bezrobotnych, itd.).

PLP (Potrójna Linia Przewodnia) - TBL (Triple Bottom Line)

Idea, według której działalność przedsiębiorstwa powinna być mierzona całościowo, z uwzględnieniem wszystkich trzech aspektów jego działalności, tj. nie tylko skuteczności ekonomicznej, ale także wpływu na środowisko naturalne i kapitał ludzki. (Zielona Księga Komisji Europejskiej, 2001 r.)

Raport społeczny

Pozafinansowe dane organizacji dotyczące niektórych lub wszystkich spośród następujących dziesięciu zagadnień: misji, wizji i wartości; atmosfery w miejscu pracy; dialogu społecznego; praw człowieka; zaangażowania społeczności; lokalnego rozwoju ekonomicznego; środowiska i rynku.

Schemat ek zarządzania i audytu (system EMAS)

Dobrowolny system przeznaczony dla indywidualnych obiektów przemysłowych, wprowadzony w kwietniu 1995 r. przez Unię Europejską, którego celem jest zapewnienie rozpoznawalności tym przedsiębiorstwom, które wprowadziły program aktywnej ochrony środowiska, i które starają się nieustannie poprawiać swoją efektywność w tej dziedzinie.

Social Accountability 8000 (SA8000) – Bilansowanie Społeczne

Międzynarodowy standard bilansowania społecznego jest inicjatywą powołaną przez Social Accountability International (SAI), wyłonioną z Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) ze Stanów Zjednoczonych. Celem SA8000 jest zapewnienie etycznych fundamentów oferowanych usług i towarów. SA8000 to dobrowolny standard, który może być stosowany w organizacjach różnej wielkości i w stosunku do przedsiębiorstw z dowolnej branży. Może zastąpić lub uzupełnić kodeksy odpowiedzialności społecznej specyficzne dla danej spółki lub branży. SA8000 ustala podstawowe standardy regulujące kwestie: zatrudniania dzieci, stosowania pracy przymusowej, spełniania zaleceń bezpieczeństwa środowiska pracy, wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych, stosowania dyskryminacji, przymusu fizycznego lub psychicznego, przestrzegania dopuszczalnej ilości godzin pracy, systemów wynagradzania i zarządzania.

Wartości

Podstawowe przekonania, które mamy w odniesieniu do słuszności i prawidłowości naszych działań i relacji z innymi ludźmi.

SZ (Szkolenia zawodowe)

Edukacja i szkolenie mające na celu wyposażenie ludzi w umiejętności i kompetencje potrzebne na rynku pracy. (Europejska Fundacja do Spraw Szkoleń, 1997 r.; CEDEFOP, Terminologia szkolenia zawodowego - Słowniczek, 2003 r.)

ZIELONA KSIĘGA „PROMOWANIE EUROPEJSKICH STRUKTUR OSB”

Informator, opublikowany przez Komisję Europejską w czerwcu 2001 r., który ma na celu zapoczątkowanie rozległej debaty o możliwych sposobach promowania odpowiedzialności społecznej biznesu przez Unię Europejską na szczeblu europejskim i międzynarodowym, a w szczególności o sposobach najefektywniejszego wykorzystania zebranych doświadczeń, wspierania nowatorskich praktyk, zwiększania przejrzystości i rzetelności procesów oceniania i legalizowania. **ZK** Proponuje postawę, opartą na takim pogłębianiu partnerstwa, w którym wszystkie strony mają aktywną rolę.

9. Kontakt

Projekt Ex.So.Res. jest realizowany przez partnerstwo złożone z następujących organizacji:

| Nazwa | Kraj | Opis | Kontakt |
|--|-----------------|---|---|
| APSAJ | Francja | Stowarzyszenie ds. poprawy sytuacji społecznej młodzieży i dorosłych | APSAJ odeszło z projektu Ex.So.Res. w listopadzie 2005 r. |
| Centre Spirala | Słowenia | Centrum rozwoju wzajemnych relacji | Toni Vrana info@centerspirala.org |
| Cooss Marche Onlus | Włochy | Przedsiębiorstwo socjalne dostarczające usług osobom wymagającym opieki i promujące działalność badawczą | Francesca Scocchera f.scocchera@cooss.marche.it |
| Espace Développement | Francja | Spółka konsultingowa i szkoleniowa | Pascal Mullard pascal.mullard@wanadoo.fr |
| Innotiimi AB | Szwecja | Spółka konsultingowa i szkoleniowa | Lena Rogeland lena.rogeland@innotiimi.se |
| Gmina Ancona | Włochy | Samorząd lokalny | Piero Remitti piero.remitti@comune.ancona.it |
| Pares | Włochy | Spółdzielnia oferująca doradztwo, szkolenia i badania z dziedziny OS oraz zagadnień związanych z rozwojem zrównoważonym | Graziano Maino g.maino@pares.it |
| Social Enterprise Europe Ltd. | Wielka Brytania | Organizacja konsultingowa i szkoleniowa, wspierająca przedsięwzięcia społeczne w całej Europie | Cliff Southcombe cliff@socialenterprise.co.uk |
| Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie | Polska | Stowarzyszenie zajmujące się edukacją i doskonaleniem zawodowym dorosłych i młodzieży | Henryk Narwojsz bp@wmzdz.pl |