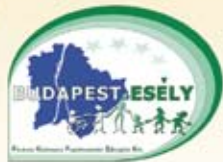


Társadalmilag felelős vállalkozás
Arany fokozat
2008-2011



Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés (A SOCIAL LABEL munkáltatói dimenziója)



A KIADVÁNY A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MUNKÁLTATÓI DIMENZIÓIVAL FOGLALKOZIK.

A módszertan az FKFSZ Kht. megbízásából az EQUAL közösségi kezdeményezés keretein belül, a Magyar Kormány és az Európai Szociális Alap finanszírozásával készült. A minősítés tartalma, megnevezése és módszertana az FKFSZ Kht. kizárólagos szellemi tulajdona. Jelen kiadvány a "Social Label kézikönyv a Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés használatához" kiadvány kivonata.

Készült a BUDAPEST ESÉLY szellemi műhelyében.

Írta és szerkesztette:

Csapó Gábor – Garadnay Timea – Koltai Luca

Szakmai lektor: dr. Gyulavári Tamás, Kulinyi Márton, Rauh Edit, Simonyi Ágnes

Köszönjük az Esély Labor Egyesület és Szinegál Független
Esélyegyenlőségi
Tanácsadói Hálózat szakembereinek közreműködését

2008.

ISBN 978-963-87965-1-6

MI AZ A SOCIAL LABEL?

A társadalmi felelősségvállalás mára már messze túlnőtt az elméleti síkon, amely néhány vállalat ügye. E koncepció az elmúlt években rohamosan terjedő elvárássá változott.

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása az Európai Unió 2001-ben kiadott Zöld Könyve szerint „az a koncepció, amely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba”.¹

A társadalmi felelősségvállalás leggyakrabban említett dimenziói: a környezetvédelmi, a belső és külső társadalmi, és a tágabb gazdasági kérdések. Mind a nemzetközi, mind a hazai kutatások, valamint a legjobb gyakorlatok is azt mutatják, hogy a legtöbb vállalat, amely a társadalmi felelősség útján halad, elsődleges érintetti csoportjának tekinti a munkavállalókat.

A SOCIAL LABEL NEM EGY DÍJ, HANEM EGY OBJEKTÍV MINŐSÍTÉSI RENDSZER.




TUDTA?

Ma Magyarországon hozzávetőlegesen tíz olyan díj van, amelyet a munkáltatók a társadalmi felelősségvállalás részterületein elért eredményeikért kaphatnak: családbarát munkahely, befogadó munkahely, legjobb munkahely, női munkahely, akadálymentes munkahely stb. Ezek a díjak a humán-erőforrás gyakorlat egy-egy szegmensét értékelik, míg például a környezeti megtakarítás díj a cégek környezettudatos gyakorlatát.

A díjak és díjazottak száma különösen a humán-erőforrás gyakorlatot értékelő elismeréseknél nagy. A dömping miatt pedig féltő, hogy az egyes díjak elértéktelenednek. Mivel ezek a díjazások nem auditszerűek, hanem pályázatok, néha különböző mércével mérik ugyanazt a gyakorlatot, így nem lehet pontosan tudni, hogy mit is jelent egy-egy elismerés, mi van a leírtak mögött.

¹ European Commission, 2002. (A Gazdasági és Szociális Tanács Ajánlása a társadalmi felelősségvállalásról, elfogadta a GSZT plenáris ülése 2007. október 18-án)



Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, sokszínűség, társadalmilag felelős működés, CSR – mind a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos fogalmak, amelyek manapság egyre divatosabbá válnak. Egyre többet halljuk őket a médiumokban, szakmai rendezvényeken és a hétköznapokban, többnyire a termelő cégekkel, munkáltatókkal kapcsolatban.

FOGALOMTÁR 1.

KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSNEK minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

KÖZVETETT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSNEK minősül az a látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

EGYENLŐ BÁNÁSMÓDNAK nevezzük a hátrányos megkülönböztetés tilalmának jogszabályi megfelelőjét, amely kiegészül a zaklatás, a jogellenes elkülönítés (más néven szegregáció) és a megtorlás tilalmával.²

A social label kifejezés ezeknél még kevésbé ismert, ám a külföldi példák hatására szintén terjedőben van. A fogalmat „társadalmilag felelős vállalkozás” értelemben az 1025/2006-os Kormányhatározat használja először. Itt jelenik meg egy egységes minősítési rendszer kidolgozásának szükségessége.

A minősítés célja, hogy egy objektív kritériumrendszer alapján, átvilágítás illetve audit során értékelje a szervezetek munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatát, és lehetőséget, segítséget adjon a jó gyakorlatok fejlesztésére.

A magyarországi Társadalmilag felelős vállalkozás minősítést az FKFSZ Kht. BUDAPEST ESÉLY műhelye az Esély Labor Egyesülettel és a Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózattal együttműködésben, az EQUAL közösségi kezdeményezések keretében, a Magyar Kormány és az Európai Szociális Alap támogatásával fejlesztette ki.

TUDTA?

Az első social labelt az Európai Unióban, Belgiumban vezették be, törvénnyel megerősítve, 2002-ben. Itt a minősítési rendszer kidolgozása után törvényi szintre emelték, és kedvezményeket is illesztettek hozzá (adókedvezmény, közbeszerzési előny stb.), így a vállalkozások érdekeltek lettek abban, hogy ezt a címkét megszerezzék és megtartsák. Ma hasonló szociális minősítési rendszer a régi EU tagállamok nagy részében működik, többnyire állami támogatással. A támogatás vonatkozhat a minősített cégekre, mint Belgiumban, vagy a minősítés megszerzésére. Nagy-Britanniában, a London Development Agency (Londoni Fejlesztési Ügynökség) hasonló minősítésének megszerzése ingyenes, a minősítő és tanácsadó szervezetet az állam tartja fenn.

TÖBB ÉS MÁ S MINT A CSR

A Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés néhány jellemvonásában a CSR rendszerekhez hasonlít, így némely eleme a cégek számára már ismerős lehet. Ez azonban nem ölel fel a CSR-hoz hasonlóan széles területet. Részletesen érinti viszont a munkavállalókkal kapcsolatos kérdéseket, gyakorlatot. Ezért a társadalmilag felelős vállalkozás minősítés a CSR politika része, vagy annak bővítménye lehet.

A minősítés ugyanakkor több, mint CSR: a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra hangolja a vállalatot. Segíti az együttműködést munkáltató és munkavállaló között, a kölcsönös elégedettség és gazdasági haszon érdekében. Így azok a cégek is hasznát veszik, amelyeknek nincs CSR politikájuk, és ennek kialakítására nem is készülnek.

Nem kell költséges és bonyolult új rendszert kiépíteni! A Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés a cég meglévő gyakorlatára építve kész receptet kínál a sokszínű humán erőforrás helyes foglalkoztatásához, az ehhez szükséges jó gyakorlatok kialakításához és fejlesztéséhez. Így a kis, kezdő, vagy válsággal küzdő cégek számára is elérhető.

FOGALOMTÁR 2.

ESÉLYEGYENLŐSÉG: a diszkrimináció tilalmának másik, aktív, cselekvésen alapuló megközelítése. Az esélyegyenlőség több, mint egyenlő bánásmód: mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek az érintett csoportokat érő hátrányok.

SOKSZÍNŰSÉG: (diverzitás) etnikai, nyelvi, vallási – összefoglalóan kulturális sokszínűség. Az UNESCO kulturális sokszínűségről szóló egyetemes nyilatkozata szerint „mint a kapcsolatok, az újítások és a kreativitás forrása, a kulturális sokszínűség éppolyan fontos az emberiség számára, mint a természet számára a biodiverzitás.” A gazdasági vállalkozásokra vonatkozó sokszínűség-fogalom erre alapoz: a kreativitás és innováció forrásaként sokszínű vállalati kultúra hozható létre, amely a dolgozók eltérő kulturális (etnikai, nyelvi, vallási, tapasztalati) hátterének összességére, összefogására alapoz.

NEM DÍJ HANEM MINŐSÍTÉS

A Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés egy innovatív folyamatot értékel. Ennek során a cég saját erőforrásainak megfelelően dolgozza ki a különféle intézkedéseket, figyelembe véve a piaci környezetet, amelyben működik. A rendszert audit egészíti ki, amely segít abban, hogy a cég ellenőrizze a társadalomtudatos működését, és egy minősítéssel elismertesse azt.

A folyamat nem zárul le az audittal, a visszacsatolások révén a rendszer egyre bővül és fejlődik. A megújító auditok lehetőséget adnak a rendszeres felülvizsgálatra, az újabb jó gyakorlatok elismertetésére, magasabb szintű minősítés megszerzésére.

A Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés minden, az esélyegyenlőség szempontjából hátrányba került csoportot figyelembe vesz. Ugyanakkor arra is ügyel, hogy a kisebbségi csoportok érdekében hozott intézkedések a többségi társadalomhoz tartozó munkavállalók számára is pozitív kimenettel járjanak.

A folyamat részeként a cég egyéb, a humánpolitikával összefüggő szabályzatai és intézkedései is pozitív irányba változnak. Ez a dolgozók lojalitásának növekedésével jár, így növeli a termelékenységet, és segít megelőzni a munkaügyi pereket, az egyenlő bánásmód megsértéséért kiszabható büntetéseket, így a vállalat számára közvetlen anyagi hasznot hozhat.

FOGALOMTÁR 3.

CSR: Corporate Social Responsibility, azaz vállalati társadalmi felelősségvállalás. A cégek társadalmilag felelős működésének egyik eszköze. Többnyire a cég erre vonatkozó politikáját, stratégiáját, tevékenységeit fogja össze. Területei nagyjából azonosak a társadalmi felelősségvállalás leggyakrabban említett dimenzióival: környezetvédelmi, belső és külső társadalmi és tágabb gazdasági kérdések.

A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MINŐSÍTÉS PREFERÁLT MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTJAI

A Társadalmilag felelős vállalkozás minősítési rendszer fokozottan kiterjed a 2003. évi Esélyegyenlőségi törvényben megfogalmazott védett tulajdonságokkal rendelkező csoportokra:

- nők,
- nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozók (nemzeti és etnikai kisebbségek tagjai, menekültek, bevándorlók),
- fogyatékkal, egészségkárosodással élő személyek,
- családosok, gyermeket nevelők,
- vallási kisebbséghez tartozók,
- leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű személyek,
- negyven év feletti,
- továbbá a társadalmi származása, vagyoni helyzete, munkavégzésre irányuló jogviszonyának időtartama, jellege, vagy egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesülők.

TUDTA?

Hazánkban jelenleg száz aktív korú ember közül negyvenhét inaktív: nem dolgozik, és nem is keres aktívan munkát. Ezek 27%-a tanul, 10%-a gyermekeit gondozza, gyesen, gyeden van. 43%-uk előrehozott öregségi- vagy rokkantnyugdíjas. A magas inaktivitás egyik oka, hogy a magyar népesség egészségi állapota európai összehasonlításban az egyik legkedvezőtlenebb, és az elmúlt évtizedek is csak enyhe javulást mutatnak. A másik ok, hogy nagy annak a hátrányos helyzetű rétegnek a létszáma, amely iránti keresletet még egy gazdasági fellendülés sem élénkíti.

A nemdolgozók (2006-ban 1,84 millió fő) fele csak alapfokú iskolát vagy szakmunkásképzőt végzett, közel 400 ezer közöttük a megváltozott munkaképességű személy. Az aktív korú roma férfiak közül pedig csak minden harmadik talál munkát. Ezek a csoportok a munkaerőpiacon nem keresettek. Helyzetük csak akkor javul, ha azt külön programok, támogatások segítik.

MILYEN TERÜLETEKET VIZSGÁL A MINŐSÍTÉS?

A Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés a cég méretétől és életciklusától függetlenül alkalmazható a humánerőforrás kezelési gyakorlatok tesztelésére, megmutatva a társadalmilag felelős működéshez szükséges fejlesztés irányát.

A minősítés a munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatot teljes szélességében, hat terület (dimenzió) mentén vizsgálja. Ezek a dimenziók végigkísérik a dolgozókat munkavállalói életútjukon, a toborzástól a vállalatnál töltött időn át a munkaviszony megszűnéséig:

- (1) toborzás, kiválasztás;**
- (2) munkafeltételek, munkakörülmények;**
- (3) bér és juttatások;**
- (4) képzés, előmenetel;**
- (5) részvétel a vállalati döntésekben, érdekérvényesítés;**
- (6) elbocsátás, leépítés.**

A minősítés e mellett, a cégek felelős működésének **(7) külső és belső kommunikációjával** is foglalkozik. A társadalmilag felelős gyakorlat megvalósításához nélkülözhetetlen az erről való állandó belső kommunikáció, amely megalapozza és segíti a dolgozók és a vezetők együttműködését. A minősítés ösztönzi a társadalmilag felelős gyakorlatok széleskörű és minél tudatosabb, szervezettebb kommunikációját a vevők, megrendelők és beszállítók felé.



TESZTELJE ÉRZÉKENYSÉGÉT!

Mennyire jellemzik az alábbi állítások az Ön cégét?

5: Erősen jellemző; 4: Van, de nem legfőbb jellemzőnk; 3: Törekszünk rá; 2: Egyetértünk a szükségességével; 1: Nem tartjuk szükségesnek.

A cég gyakorlatában vannak olyan rögzített folyamatok, amelyek biztosítékot nyújtanak a megkülönböztetés ellen a toborzás-kiválasztás idején.	
A cég a munkaszervezésnél, a munkaforma megválasztásánál és a munkaidő-beosztásnál figyelembe veszi a dolgozók magánéleti kötelezettségét.	
A bérek és juttatások rendszerének kialakításánál kizárólag a pozícióhoz kapcsolódó feladatok és felelősségek játszanak szerepet (pl. a kor, nem, bőrszín, egyéb tényezők nem).	
A cég az általa kínált képzéseket és előmeneteli lehetőségeket minden dolgozó számára, megkülönböztetés nélkül elérhetővé teszi.	
A cég egészségügyi, szociális, munkavédelmi rendelkezései kellő védelmet nyújtanak a dolgozóknak.	
Működnek olyan fórumok, amelyeken a dolgozók beeshölhatnak a cég életébe, elmondhatják ötleteiket, javaslataikat, kifogásaikat, kéréseiket.	
A cég írásban meghatározta értékeit, viselkedési szabályait, ezekről kommunikál, ezeket dolgozói, vevői, partnerei is ismerik.	

HA A FENTI TESZTEN LEGALÁBB TIZENÖT PONTOT ELÉRT, AZ ÖN CÉGE MÁR TETT EGY LÉPÉST A TÁRSADALMILAG FELELŐS GYAKORLATOK KIALAKÍTÁSÁÉRT.

A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MINŐSÍTÉS ÉRTÉKEI

A társadalmilag felelős gyakorlatok kialakításához a minősítés elengedhetetlennek tartja, hogy a vállalat a hátrányos helyzetű csoportok számára is elérhető munkalehetőségeket kínáljon, illetve biztosítsa azok megtartásának lehetőségét. Ehhez kialakítsa azokat a módszereket, amelyek elősegítik a diszkriminációval érintett csoportok munkahelyi befogadását. Azaz a **cég nyitott legyen**, ha a kezdetekkor nem is teszi, **merjen és akarjon hátrányos helyzetű csoportokat foglalkoztatni**.

Alapvető, hogy a cég tiszteletben tartsa a munkavállalók jogait. Szükséges, hogy belássa: a jó munkahelyi kultúra nem felülről vezérelt tevékenység, hanem a dolgozókkal együttműködésben végrehajtott folyamat végeredménye. Fontos, hogy a hatalmi pozíció használata helyett ösztönző rendszereket és megfelelő környezetet alakítson ki a jobb munkavégzés érdekében. A jelentős, nem kívánt fluktuációt ne újabb munkaerő felvételével, hanem az okok megkeresésével és megszüntetésével kezelje. Azaz **képes legyen dolgozói érdekeit, szükségleteit figyelembe venni, azokat a működést még nem veszélyeztető rugalmassággal kezelni**.

Lényeges, hogy a cég humánerőforrással foglalkozó részlegei felkészültek és elkötelezettek legyenek arra, hogy a minősítés bevezetését elősegítsék. A szervezet vezetői és dolgozói érdekeltek és elkötelezettek legyenek a minősítés megszerzésében. A cég képes legyen egy rugalmas, folyamatosan működő és fejlődő rendszert létrehozni. Azaz a **cég tulajdonosai, a cégvezetők és a dolgozók tudjanak és akarjanak együttműködni a társadalmilag felelős működés kialakításában, fejlesztésében**.

A minősítés értéknek tekinti mindezeket, ezért ösztönzi, értékeli és segíti megvalósításukat.

"Segít felismerni és rendszerezni a már régóta használt gyakorlatokat, amelyek a dolgozókat támogatják."

(Matécsa Tibor, Proteam Kft., HR igazgató)

NÉHÁNY ÉRV A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MINŐSÍTÉS MELLETT 1.

- Segít felismerni és rendszerezni a már régóta használt gyakorlatokat, amelyek dolgozókat támogatják."
- A minősítés szükségességét a 1025/2006-os Kormányhatározat is megfogalmazza.
- A minősítés ugyanakkor önkéntes, csak annyi terhet rak a cégre, amennyit az vállalni kíván.
- Nem jár szankcióval, ha a cég nem csatlakozik, vagy ha menet közben félbehagyja a rendszer kiépítését.
- A social labelt külföldön (Belgium, Anglia...) már több éve sikeresen, jó tapasztalatokkal használják.
- A sokszínű munkahelyek hatékonyabb működését, értékét a vevők és partnerek szemében számos magyarországi tapasztalat is alátámasztja.
- „Kell egy emberi hang” – másokon segíteni, tenni valamit az emberekért jó érzés. És még jobb, ha ez mérhető hasznot is hoz.

“A társadalmilag felelős vállalkozás minősítés olyan humán-erőforrás-beruházás, amely gazdasági alkalmazkodóképességben térül meg.”

(Kuna Gábor, Victum Kft., tulajdonos)

A MINŐSÍTÉS FOLYAMATA

A minősítési szinteket úgy alakítottuk ki, hogy a szervezetek minél szélesebb rétege számára elérhető legyen. Tudjuk, hogy nem minden cég képes az audittal kezdeni a minősítés bevezetését, de ettől még honorálni kell elkötelezettségüket.

A cégeknek ezért lehetőségük van rá, hogy először csak ismerkedjenek a rendszerrel, a minősítés honlapján (www.sociallabel.hu), a klubszerű rendezvényeken, szakmai fórumokon keresztül. Itt lehetőségük van cégeket megismerni, amelyek szintén a társadalmilag felelős működésre töreksenek. A cégek igénybe vehetik a Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózat szakembereinek támogatását. Konzultációt, tanácsadást kérhetnek.

Egyes vállalatok érdeklődhetnek a minősítés iránt, de -például forráshiány miatt- nem tudnak végrehajtani bizonyos beruházásokat (pl. akadálymentesítés). A rendszer ezért értékeli azt is, ha a szervezet más szabályzatainak kidolgozásakor figyelembe veszi a minősítés értékeit, és lehetőségeihez mérten tesz azért, hogy társadalmilag felelős céggé váljon.

A SZINEGÁL FÜGGETLEN ESÉLYEGYENLŐSÉGI TANÁCSADÓI HÁLÓZAT

Az FKFSZ Kft. BUDAPEST ESÉLY műhelye 2008-ban esélyegyenlőségi tanácsadó és auditor képzést szervezett olyan szakemberek számára, akik több éve dolgoznak különböző hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztatásának segítésében. A képzésen résztvevő szakemberekből jött létre a Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózat, amelynek tagjai részt vettek a magyarországi Social Label – Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés kidolgozásában.

A Szinegál tagjai különböző szakterületen dolgoznak, a szociális szakemberek mellett pszichológus, képzési, HR szakember, jogász, munkaügyi szakértő is van közöttük. A civil és nonprofit mellett széleskörű intézményi és üzleti tapasztalatokkal és kapcsolatokkal rendelkeznek.

A Szinegál tanácsadói és auditorai a hátrányos helyzetű munkavállalói célcsoportok mindegyikével dolgoztak már, így tisztában vannak az ilyen dolgozók speciális szükségleteivel éppúgy, mint a foglalkoztatásukat segítő jó gyakorlatokkal és támogatások rendszerével.



A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MINŐSÍTÉS SZINTJEI

A célokat és értékeket szem előtt tartva a cégek a következő szinteken léphetnek be a minősítés rendszerébe:

- **A Belépés, felkészülés szintjén** a cég érdeklődik a folyamat iránt, ezért információkat kap róla. Rendezvényeken, tanácsadásokon vesz részt, megtervezi, hogy mely szintet szeretné elérni. Tanácsadók segítségével felméri kiinduló állapotát, végiggondolja, hogy milyen intézkedéseket kell bevezetnie a kívánt szint eléréséhez. **Kulcsszó: felmérés.**
- A **Bronz fokozatú társadalmilag felelős vállalkozás** részletes tervet készített az ideális szint eléréséhez, és megvalósított néhány, önmagával szemben támasztott elvárást. **Kulcsszó: tervezés.**
- Az **Ezüst fokozatú társadalmilag felelős vállalkozás** a megfogalmazott ideális szint elvárásai legalább felének megfelel. **Kulcsszó: változás.**
- Az **Arany fokozatú társadalmilag felelős vállalkozás** az ideális szint elvárásai többségének megfelel, illetve önmaga is tesz a társadalmilag felelős működés értékeinek terjesztésért. Ennek érdekében széles körben kommunikálja a minősítés előnyeit. **Kulcsszó: kommunikáció.**



NÉHÁNY ÉRV A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MINŐSÍTÉS MELLETT 2.

- A minősítés több, mint a jelenlegi társadalmilag felelős gyakorlatot honoráló díjak: átfogó működési módot, rendszert alakít ki, fejleszt, építi a társadalmi jövőképet.
- Kész receptet ad a jó gyakorlatokhoz,
- ami a cég meglévő rendszerére, gyakorlataira alapoz, így nem szükséges lényeges átalakítás,
- inkább a meglévő gyakorlatok racionalizálása, rendszerezése, fejlesztése.
- Ugyanakkor új tudást és gyakorlatokat is internalizál,
- ám kompakt határidőkkel dolgozik: az audit rövid lefolyású.
- A minősítés közvetett profitnövelő, részben mert javítja a munkavállalók hangulatát, lojalitását, ezzel növeli a termelékenységet,
- részben PR értéke, presztízsértéke miatt.

„A minősítési rendszert előkészítő vizsgálatok alátámasztják és megerősítik azokat a minisztériumi tapasztalatokat, amelyek alapján szükségesnek látjuk egy egységes auditálási rendszer kidolgozását és hosszabb távon történő bevezetését.”
Rauh Edit szakállamtitkár



A BRONZ FOKOZATÚ TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS

Bronz fokozatú társadalmilag felelős vállalkozás minősítést az a cég kaphat, amely:

- legálisan működik, megfelel arávonatkozó, jogszabályban előírt környezetvédelmi minimum követelményeknek;
- esélyegyenlőségi tervvel vagy sokszínűségi stratégiával vagy azzal egyenértékű dokumentummal rendelkezik;
- stratégiát és cselekvési tervet készített a társadalmilag felelős működésére vonatkozóan;
- a vállalaton belül átfogó, a társadalmi felelősséget biztosító humán erőforrás stratégiát működtet;
- a cég növekedése és fejlődése során valóban alkalmazza azokat az értékeket és szabályokat, amelyeket azért alakított ki, hogy a diszkriminációval érintett hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét biztosítsa;
- az egyenlő hozzáférést biztosító környezet kialakításához helyzettfelmérést készített;
- a cégen belüli előmenetel általa megfogalmazott szabályait betartja;
- számszerű kimeneteket fogalmazott meg (bázisa az induló helyzet), és terve van arra, hogy ezt hogyan tudja teljesíteni.

Társadalmilag felelős vállalkozás
Bronz fokozat
2008-2011



AZ EZÜST FOKOZATÚ TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS



Ezüst fokozatú társadalmilag felelős vállalkozás minősítést az a cég kaphat, amely:

- teljesíti a Bronz fokozat indikátorait;
- az általa kialakított rendszert folyamatosan vizsgálja, és szükség esetén a módosításokat elvégzi;
- az előző öt évben nem volt olyan ügye, amely rendezetlen munkaügyi kapcsolatokat okozott;
- az elmúlt öt évben nem marasztalta el jogerősen az Egyenlő Bánásmód Hatóság;

- nemcsak a cégen belül gondolkodik az esélyegyenlőség biztosításán, hanem szélesebb társadalmi értelemben is (pl. hátrányos helyzetű fiatalok képzését támogatja);
- az egyenlő hozzáférést biztosító környezet kialakítására vonatkozó megvalósíthatósági tanulmányt elkészítette, és azt egy rehabilitációs szakmérnök ellenjegyezte.

AZ ARANY FOKOZATÚ TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS

Arany fokozatú társadalmilag felelős vállalkozás minősítést az a cég kaphat, amely:

- teljesíti a Bronz és az Ezüst fokozat indikátorait;
- kialakította az egyenlő hozzáférést biztosító környezetet;
- beszállítói kiválasztásánál is figyel az esélyegyenlőség szabályaira, a beszállítók kiválasztására vonatkozó protokollban rögzíti ennek szempontjait, és azt a kiválasztási eljárás során betartja, dokumentálja;
- az esélyegyenlőség betartásának szempontját a beszállítói szerződésben is rögzíti, ennek megszegése szerződésbontási indok lehet.
- kommunikálja partnerei, vevői, beszállítói körében a társadalmilag felelős működés értékeit, és saját, ezzel kapcsolatos jó gyakorlatait.



A Belépés és felkészülés szintje az audit előkészítését segíti, akár egy évig is eltarthat, de megfelelő felkészültség esetén át is ugorható.

A Bronz, Ezüst és Arany minősítés megszerzéséhez a cégnek minősítő auditon kell résztvennie. Az audit a kérelem benyújtásától a helyszíni bejárással és az értékelés elkészítésével együtt legfeljebb egy hónapot vesz igénybe.

A minősítés megtartásához három évente megújító audit szükséges. Ennek célja, hogy a vállalat a meglévő gyakorlat szerint módosítsa a dokumentációt, és a végbement változásokhoz igazítsa a további terveket. A minősítés szintjei egymásra épülnek, így a magasabb minősítési szint eléréséhez az alacsonyabb szint követelményeit is teljesíteni kell.

A minősítési szintek átjárhatóak. Ez azt jelenti, hogy ha egy cég teljesíteni tudja a feltételeket, akkor nem kell végigjárnia az összes fokozatot. A Belépési szint kihagyásával is kérhet auditot, vagy kérheti, hogy egyből az Ezüst vagy az Arany szintnek való megfelelést vizsgálják.

Az átjárhatóság azt is jelenti, hogy ha egy cég az általa kértnél alacsonyabb vagy magasabb szintnek felel meg az auditon, azt a minősítést is megkaphatja.



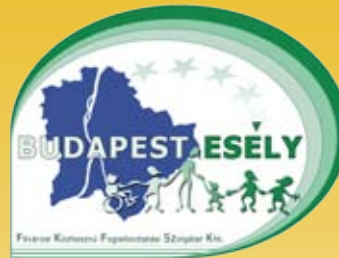
NÉHÁNY ÉRV A TÁRSADALMILAG FELELŐS VÁLLALKOZÁS MINŐSÍTÉS MELLETT 3.

- A minősítés közvetlen költségkímélő. A minősítés és tanácsadás megelőzhet egy EBH büntetést, vagy helyre hozhatja annak hatását.
- Lojális, tudatos munkavállalókkal csökkenti a fluktuációt, a munkaügyi perek okozta költségeket és kellemetlenségeket.
- A hátrányos helyzetűek foglalkoztatását számos támogatás segíti.
- A praktikus, jó gyakorlatok kialakítása megtakarítással jár.

- A minősítés biztonságos: a tanácsadók szerződéses, partneri viszonyban vannak a vállalattal, az auditorok is titoktartási szerződést írnak alá. A Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózat komolyan veszi a munkáját szabályozó etikai kódexét.

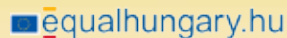
- A minősítés klub jellegű, a minősített vállalatok rendszeresen találkozhatnak, így tapasztalatot cserélhetnek, üzleteket köthetnek.
- A megjelenési lehetőség a rendezvényeken, a minősítés honlapján PR értékkel bír.
- Presztízs értéke van a vevők, partnerek és konkurensek szemében, amely annál nagyobb, minél többen csatlakoznak.
- A Social Label hamarosan divat lesz. Le ne maradjon!

A minősítés honlapján (www.sociallabel.hu) több olyan segédanyagot bocsátunk a cégek rendelkezésére, amelyek a szükséges dokumentumok elkészítését, illetve a stratégiák kialakítását segítik.



A projekt megvalósítása az EQUAL közösségi kezdeményezés keretein belül történik, melynek finanszírozói:

Európai Szociális Alap



Magyar Kormány



**Az EQUAL Befogadó Budapest partnerség vezetője,
a tájékoztatásért felelős tag:**

Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

1091 Budapest, Üllői út 45.

tel: (1)-216-08-09, www.pestesely.hu

Koltai Luca, koltai@pestesely.hu

