

LISTA KONTROLNA: SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW

Przy wdrożeniu zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw można wykorzystać poniższą listę kontrolną w celu identyfikacji obszarów problemów i wyznaczenia strategii działania. Przywołane w niej przykładowe wskaźniki GRI (Global Reporting Initiative) i pytania problemowe mogą pomóc zidentyfikować dobre strony i obszary do doskonalenia. Jeżeli odpowiedź na pytanie problemowe

jest negatywna, należy upewnić się, czy przedsiębiorstwo wypełnia obowiązki prawne określone w kolumnie 5 czy też może dodatkowo wprowadzić dobrą praktykę wskazaną w kolumnie 6. Należy pamiętać, że wprowadzenie dobrej praktyki nie zwalnia przedsiębiorstwa ze spełnienia obowiązków wynikających z przepisów prawa.

KOD GRI	WSKAŹNIK	PRZYKŁADY PYTAŃ PROBLEMOWYCH	PRZYKŁADOWE PRZYCZYNY ŹRÓDŁOWE NEGATYWNYCH ZJAWISK	PODSTAWOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO Z WYMAGAŃ PRAWA	DOBRE PRAKTYKI (TZN. PRAKTYKI WYKRACZAJĄCE POZA WYMAGANIA PRAWNE)
1	2	3	4	5	6
ASPEKT: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY				ASPEKT: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	
G4-LA5	Procent pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach ds. BHP, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, uwzględniający pracowników i menedżerów	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy w firmie funkcjonuje komisja ds. BHP? 2. Czy kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy są konsultowane z pracownikami? 3. Czy istnieją systemy zgłaszania pomysłów na poprawę warunków pracy? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ brak świadomości pracodawcy na temat konieczności konsultacji z pracownikami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy ■ brak świadomości pracowników na temat możliwości konsultacji działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy ■ brak czasu na organizację cyklicznych spotkań komisji ds. BHP 	<ul style="list-style-type: none"> ■ konsultacja z pracownikami (lub ich przedstawicielami) działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a w szczególności dotyczących organizacji pracy i wyposażenia stanowisk pracy, oceny ryzyka zawodowego, tworzenia służby BHP, wyznaczania osób do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i prowadzenia ewakuacji, przydzielania środków ochrony indywidualnej, odzieży oraz obuwia roboczego, szkolenia pracowników oraz ustalenia wykazu prac prowadzonych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia ■ jeśli pracodawca zatrudnia więcej niż 250 pracowników, jest zobowiązany do powołania komisji ds. BHP jako organu doradczego i opiniodawczego ■ umożliwienie pracy społecznym inspektorom pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ nagradzanie pomysłów na poprawę warunków pracy ■ powołanie komisji ds. BHP przez pracodawców zatrudniających poniżej 250 osób ■ organizacja konkursów mających na celu zwiększenie świadomości na temat bezpiecznych warunków pracy
G4-LA6	Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płęć	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy w firmie rejestruje się wypadki? 2. Czy w firmie analizuje się rodzaj i częstotliwość wypadków przy pracy? 3. Czy w firmie prowadzi się okresowe oceny ryzyka, również po wypadkach przy pracy? 4. Czy w firmie rejestruje się zdarzenia potencjalnie wypadkowe? 5. Czy w firmie analizuje się rodzaj i częstotliwość zdarzeń potencjalnie wypadkowych? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ brak mechanizmu zgłaszania wypadków/ zdarzeń potencjalnie wypadkowych ■ brak mechanizmu rejestrowania wypadków/zdarzeń potencjalnie wypadkowych ■ brak mechanizmu analizy przyczyn wypadków/zdarzeń potencjalnie wypadkowych ■ brak mechanizmu identyfikacji przyczyn wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych ■ brak mechanizmu wdrażania działań korygujących 	<ul style="list-style-type: none"> ■ zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy ■ szacowanie zagrożeń występujących na stanowisku pracy i podczas wykonywania czynności roboczych oraz zapoznanie pracowników z tymi zagrożeniami ■ zapoznanie pracowników z zasadami postępowania podczas awarii, wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych ■ w razie wypadku przy pracy sporządzenie, na podstawie informacji zebranych od poszkodowanego i świadków wypadku, protokołu powypadkowego 	<ul style="list-style-type: none"> ■ wdrożenie systemu zarządzania według ISO 45001

KOD GRI	WSKAŹNIK	PRZYKŁADY PYTAŃ PROBLEMOWYCH	PRZYKŁADOWE PRZYCZYNY ŹRÓDŁOWE NEGATYWNYCH ZJAWISK	PODSTAWOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO Z WYMAGAŃ PRAWA	DOBRE PRAKTYKI (TZN. PRAKTYKI WYKRACZAJĄCE POZA WYMAGANIA PRAWNE)
1	2	3	4	5	6
ASPEKT: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY				ASPEKT: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	
G4-LA7	Pracownicy często zapadający na choroby zawodowe lub szczególnie narażeni na choroby zawodowe	<ol style="list-style-type: none"> Czy w firmie prowadzi się dokumentację dotyczącą podejrzeń o choroby zawodowe, jak i chorób zawodowych? Czy w firmie prowadzi się analizę podejrzeń o choroby zawodowe, jak i chorób zawodowych? Czy wnioski z takiej analizy uwzględnia się w okresowych przeglądach oceny ryzyka zawodowego? 	<ul style="list-style-type: none"> brak świadomości na temat istotności zapobiegania chorobom zawodowym brak świadomości zagrożeń wpływających na wystąpienie choroby zawodowej brak profilaktyki zdrowotnej związanej z zagrożeniami w miejscu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> pracodawca prowadzi dokumentację dotyczącą podejrzeń o choroby zawodowe, chorób zawodowych, a także świadczeń związanych z tymi chorobami; ponadto pracodawca zobowiązany jest prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby prowadzenie profilaktycznych badań lekarskich (wstępnych, okresowych i kontrolnych) 	<ul style="list-style-type: none"> uwzględnienie w profilaktyce zdrowotnej chorób pośrednio związanych z aktywnością zawodową (np. cukrzyca) oferowanie zdrowej żywności w stołówce, zapewnienie dodatkowych przerw w pracy na odpoczynek lub ćwiczenia fizyczne, prowadzenie kampanii dotyczących np. snu, zdrowia psychicznego oferowanie pracownikom konsultacji na temat zdrowia
G4-LA8	Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi	<ol style="list-style-type: none"> Czy w firmie istnieje formalne porozumienie ze związkami zawodowymi w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy? 	<ul style="list-style-type: none"> brak świadomości pracodawcy/przedstawicieli związków zawodowych na temat istotności współpracy w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy 		<ul style="list-style-type: none"> opublikowanie polityki dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, sygnowanej przez przedstawicieli pracodawcy i pracowników
ASPEKT: SZKOLENIA I EDUKACJA				ASPEKT: SZKOLENIA I EDUKACJA	
G4 - L9	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	<ol style="list-style-type: none"> Czy w twojej firmie prowadzi się szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy? Czy szkolenia uwzględniają specyficzne problemy, w tym problemy zdrowotne, kobiet i mężczyzn, w środowisku pracy? Czy szkolenia uwzględniają specyficzne problemy związane z doświadczeniem, stażem i wiekiem pracowników? 	<ul style="list-style-type: none"> brak budżetu na szkolenia brak osób odpowiedzialnych za planowanie szkoleń brak mechanizmów badania efektywności szkoleń brak powiązania planów szkoleń ze specyficznymi potrzebami różnorodnych grup pracowników (kobiet, mężczyzn, pracowników z krótkim i długim stażem pracy) 	<ul style="list-style-type: none"> prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych BHP prowadzenie instruktaży stanowiskowych zapewnienie dostępu do szkoleń dotyczących bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń, których używanie wynika z zakresu obowiązków pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> prowadzenie szkoleń poświęconych np. prewencji chorób zawodowych prowadzenie szkoleń poświęconych ryzykom pojawiającym się na styku życia prywatnego i środowiska pracy, np. stres i odporność psychiczna, prawidłowe żywienie, higiena snu, przemoc w domu i w środowisku pracy, uzależnienie od mediów społecznościowych

KOD GRI	WSKAŹNIK	PRZYKŁADY PYTAŃ PROBLEMOWYCH	PRZYKŁADOWE PRZYCZYNY ŹRÓDŁOWE NEGATYWNYCH ZJAWISK	PODSTAWOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO Z WYMAGAŃ PRAWA	DOBRE PRAKTYKI (TZN. PRAKTYKI WYKRACZAJĄCE POZA WYMAGANIA PRAWNE)
1	2	3	4	5	6
ASPEKT: SZKOLENIA I EDUKACJA			ASPEKT: SZKOLENIA I EDUKACJA		
G4 – L9	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy w twojej firmie oferuje się dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe? 2. Czy szkolenia te uwzględniają zagadnienia zdrowia i bezpieczeństwa w pracy? 3. Czy pracownikom, którzy są awansowani (np. na stanowisko brygadzysty, mistrza, szefa zmiany, team leadera, kierownika, dyrektora), oferuje się dostęp do programów, które pozwalają kształcić i rozwijać umiejętności menedżerskie? 4. Czy program tych szkoleń uwzględnia zagadnienia kształtowania odpowiednich postaw kultury bezpiecznej pracy? 5. Czy pracownikom zbliżającym się do wieku emerytalnego oferuje się programy przygotowujące ich do przejścia na emeryturę? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ brak budżetu na szkolenia ■ brak osób odpowiedzialnych za planowanie szkoleń ■ brak mechanizmów badania efektywności szkoleń ■ brak powiązania planów szkoleń z programami prewencji dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy ■ brak powiązania planów szkoleń z etapami rozwoju kariery zawodowej pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> ■ prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych BHP ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla osób kierujących pracownikami ■ ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych ■ zapewnienie równego traktowania w zakresie awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> ■ prowadzenie programów mentoringowych ■ wprowadzenie nowoczesnych metod kształcenia, np. opartych na grach i systemach grywalizacji
G4 – L9	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy istnieje system ocen pracowniczych? 2. Jeśli tak, to czy uwzględnia on możliwości pracowników ze względu na ich wiek, płeć, sprawność psychofizyczną, o ile taki podział jest zasadny, np. wydatek energetyczny w pracy fizycznej, możliwości osiągnięcia norm pracy akordowej? 3. Czy w systemie ocen pracowniczych uwzględnia się spełnienie wymagań procedur BHP? 4. Czy istnieje system nagradzania za propozycje działań poprawy warunków BHP? 5. Czy kary za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych nakładane są zgodnie z przepisami prawa pracy? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ nieznajomość przepisów prawa pracy ■ brak procedur dyscyplinarnych ■ brak regulaminu nagradzania 	<ul style="list-style-type: none"> ■ pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ przyznawanie nagród za propozycje działań poprawy warunków BHP

KOD GRI	WSKAŹNIK	PRZYKŁADY PYTAŃ PROBLEMOWYCH	PRZYKŁADOWE PRZYCZYNY ŹRÓDŁOWE NEGATYWNYCH ZJAWISK	PODSTAWOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO Z WYMAGAŃ PRAWA	DOBRE PRAKTYKI (TZN. PRAKTYKI WYKRACZAJĄCE POZA WYMAGANIA PRAWNE)
1	2	3	4	5	6
ASPEKT: MECHANIZMY SKARGOWE DOTYCZĄCE PRAKTYK ZATRUDNIANIA				ASPEKT: MECHANIZMY SKARGOWE DOTYCZĄCE PRAKTYK ZATRUDNIANIA	
G4-LA1	Liczba skarg dotyczących praktyk zatrudnienia złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych	1. Czy w firmie istnieje mechanizm składania skarg na temat naruszeń BHP?	<ul style="list-style-type: none"> brak świadomości możliwości komunikowania zdarzeń związanych z praktykami zatrudnienia brak wskazania w sposób przejrzysty kanałów komunikacyjnych brak ochrony przed odwetem 		<ul style="list-style-type: none"> wdrożenie wewnętrznej procedury składania skarg
ASPEKT: NIEDYSKRIMINOWANIE				ASPEKT: NIEDYSKRIMINOWANIE	
G4-HR3	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	<ol style="list-style-type: none"> Czy w firmie ocenia się ryzyka dla szczególnych grup pracowników (kobiet, kobiet w ciąży, kobiet karmiących dziecko, pracowników młodocianych, pracowników z niepełnosprawnościami)? Czy stanowiska pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne odpowiadają potrzebom psychospołecznym pracowników? Czy np. zapewnia się pomieszczenie do wypoczynku dla kobiet w ciąży i karmiących piersią? Czy są one wolne od symboli i wizerunków, które mogłyby godzić w godność i dobra osobiste pracownika? Czy stanowiska pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne są ergonomiczne i utrzymywane w odpowiednim stanie higienicznym? 	<ul style="list-style-type: none"> brak świadomości na temat konieczności dostosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb pracowników brak wiedzy na temat rozwiązań techniczno-organizacyjnych pozwalających na spełnienie potrzeb pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> pracodawca jest zobowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych przepisach pracodawca jest zobowiązany szanować godność i dobra osobiste pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> zapewnienie pomieszczenia z miejscami do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży i karmiących matek także w zakładzie pracy, który zatrudnia na jedną zmianę mniej niż 20 kobiet
ASPEKT: WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I ZAWIERANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH				ASPEKT: WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I ZAWIERANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH	
G4-HR4	Zidentyfikowane zakłady i dostawcy, w przypadku których może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych, oraz środki podjęte, aby chronić te prawa	<ol style="list-style-type: none"> Czy w firmie funkcjonują związki zawodowe? Czy prowadzony jest dialog społeczny ze związkami zawodowymi w sprawach dotyczących BHP? 	<ul style="list-style-type: none"> brak świadomości pracodawcy na temat konieczności konsultacji ze związkami zawodowymi działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy brak świadomości pracowników na temat możliwości konsultacji działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy 	<ul style="list-style-type: none"> pracodawca uznaje prawo pracowników do zrzeszania się oraz negocjacji zbiorowych prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego przysługuje: pracodawcy oraz każdej uprawnionej organizacji związkowej strony uprawnione do zawarcia układu nie mogą uchylić się od podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego 	<ul style="list-style-type: none"> promowanie przez firmę praw pracowników w zakresie wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych organizacja cyklicznych spotkań kierownictwa firmy ze związkami zawodowymi