

PRZYKŁADY ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK PRZEDSIĘBIORSTW Z ZAKRESU PRACY

ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI	PRZYKŁADOWE PRAKTYKI BIZNESOWE
BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE	<ul style="list-style-type: none"> audyty inspektora BHP na stanowisku pracy szkolenia z bezpieczeństwa (w tym bezpiecznej jazdy samochodem służbowym) finansowanie lub współfinansowanie kart dostępu do obiektów sportowych finansowanie lub współfinansowanie opieki medycznej oraz preferencyjne warunki objęcia opieką zdrowotną najbliższych członków rodziny finansowanie lub współfinansowanie dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego konsultacje z lekarzem pierwszego kontaktu dyżurującym w miejscu pracy jeden dzień w tygodniu masaże oraz zajęcia relaksacyjne (joga, mindfulness) organizowane regularnie w biurze specjalne miejsca odpoczynku dla pracowników dbałość o jakość i regularność posiłków spożywanych przez pracowników w miejscu pracy
RÓWNOŚĆ SZANS I POLITYKA NIEDYSKRIMINACYJNA	<ul style="list-style-type: none"> zapewnienie uzasadnionego parytetu płci oraz mieszanego pod względem etnicznym i kulturowym składu zarządu w wielokulturowych środowiskach pracy przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników pod każdym względem (wieku, płci, przekonań religijnych, zobowiązań rodzinnych, narodowości i in.)
EDUKACJA I ROZWÓJ	<ul style="list-style-type: none"> dostęp do elastycznych form kształcenia udzielenie płatnych urlopów szkoleniowych dla osób podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe prowadzenie programów dzielenia się wiedzą organizowanie w miejscu pracy paneli ekspertów nawiązywanie współpracy z partnerami biznesowymi w celu wzajemnego mentoringu
DIALOG I KOMUNIKACJA	<ul style="list-style-type: none"> zapewnienie pracownikom rzetelnej i transparentnej informacji (także w przypadku przekazywania trudnych informacji, np. o zwolnieniach grupowych czy fuzjach) prowadzenie dialogu z pracownikami jako narzędzie zarządcze nakierowane na poznanie potrzeb i oczekiwań pracowników, a także kreowanie innowacyjnych rozwiązań rozwijanie skutecznych kanałów komunikacji w organizacji (np. wspólne śniadania, spotkania „po godzinach” z zarządem, chaty online) regularne badanie satysfakcji pracowniczej stworzenie optymalnej kultury organizacyjnej dostosowanej do specyfiki przedsiębiorstwa docenianie i dbałość o konstruktywną informację zwrotną dla pracownika
PARTYCYPACJA W ZARZĄDZANIU FIRMA	<ul style="list-style-type: none"> stawianie wyzwań, ośmielanie, zachęcanie, inspirowanie, przesuwanie granic umożliwienie pracownikom podejmowania decyzji w ramach codziennych zadań i obowiązków organizowanie konkursów wyłaniających pomysły na nowe produkty i usługi organizowanie forów dyskusyjnych, w których omawiane są wnioski racjonalizatorskie pracowników w odniesieniu do funkcjonowania firmy w różnych kategoriach, np. organizacja pracy, efektywność kosztowa, kultura organizacyjna i wizerunek firmy, procesy, ekologia

ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI	PRZYKŁADOWE PRAKTYKI BIZNESOWE
RÓWNOWAGA POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM ORAZ PRZYJAZNY STOSUNEK FIRMY DO RODZINY	<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie polityki godzenia życia zawodowego z pozazawodowym ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych, ograniczenie korespondencji mailowej oraz kontaktu telefonicznego poza godzinami pracy ograniczenie podróży służbowych ingerujących w czas prywatny pracownika budowanie kultury organizacyjnej wspierającej życie pozazawodowe pracowników umożliwienie elastycznego czasu pracy, w tym elastycznych form zatrudnienia w zakresie dziennego wymiaru czasu pracy, godzin rozpoczynania i kończenia pracy czy miejsca pracy prowadzenie szkoleń uświadamiających i ułatwiających pracownikom zachowanie równowagi praca-życie regularne badania <i>work-life balance</i> pracowników przyzwolenie na przerwę w karierze jako możliwość zrobienia sobie przerwy w pracy (w formie urlopu bezpłatnego) ze względu na chęć spędzenia czasu ze swoją rodziną, podróżowanie, podjęcie nauki itp. wprowadzenie tzw. <i>sabbaticals</i> (z ang.) – możliwość płatnego urlopu w pracy w celu edukacyjnym (np. co cztery lata na sześć tygodni) udzielenie urlopów bezpłatnych ze względu na potrzeby pracownika organizowanie imprez integracyjnych (w tym integrujących także rodziny pracowników) organizowanie lub dofinansowanie różnych form aktywizacji pozazawodowej pracowników, opartych na ich zainteresowaniach (np. wspólne uprawianie sportów, żeglarstwo, fotografia, basen) dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin organizacja dnia otwartego dla dzieci, kiedy pracownicy mogą przyprowadzić do firmy swoje dzieci i opowiedzieć im o swoich obowiązkach dofinansowanie opłat za przedszkole/żłobek lub szkołę pomoc w adaptacji do pracy po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem dostęp do szkoleń podczas urlopu związanego z rodzicielstwem jeżeli to możliwe, zachowanie podczas urlopu związanego z rodzicielstwem przywilejów i narzędzi (telefon, komputer, samochód) organizacja lub dofinansowanie wyjazdów wakacyjnych dla pracowników i ich rodzin organizacja lub dofinansowanie wyjazdów wakacyjnych dla dzieci organizacja i dofinansowanie zajęć pozaszkolnych dla dzieci dofinansowanie opieki nad dzieckiem (żłobek, przedszkole, szkoła) wprowadzenie systemu pracy weekendowej (praca od piątku do niedzieli) ze względu na sytuację rodzinną pracownika dostosowanie terminów urlopów do potrzeb pracowników wprowadzenie dodatkowych urlopów płatnych dla rodziców dzieci niepełnoletnich
WOŁONTARIAT PRACOWNICZY	<ul style="list-style-type: none"> przeznaczanie specjalnego budżetu na wolontariat pracowniczy, w tym kilku dni wolnego w roku na działania wolontariackie pracowników powołanie komisji, która ocenia wnioski na dofinansowanie działań prospołecznych oddelegowywanie do zarządzania wolontariatem w firmie koordynatorów odpowiadających za sprawne zarządzanie tymi działaniami inspirowanie pracowników do angażowania się w pomaganie innym (w tym tworzenie aplikacji mobilnych wspierających wolontariat pracowniczy) organizowanie zbiórek pieniężnych na cele charytatywne, w których firma dopłaca wielokrotność kwot wpłacanych przez pracowników