**Priporočilo Predsedstva ZSDS svetom delavcev**

**Sveti delavcev naj podprejo uveljavitev certifikata »Družbeno odgovorno podjetje«**

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) ocenjuje, da je certifikat »Družbeno odgovorno podjetje« brez dvoma lahko **zelo primerno orodje za dviganje obstoječe ravni kakovosti delovnega življenja in s tem tudi dejanske družbene odgovornosti podjetij do zaposleni**h, ker spodbuja k sprejemanju najrazličnejših ukrepov za učinkovitejše zadovoljevanje potreb in interesov zaposlenih na številnih področjih življenja in dela v podjetju (organizacija dela in upravljanje, varnost pri delu, medgeneracijsko sodelovanje itd., itd.).

Uvajanje tega certifikata v podjetniško prakso torej lahko **že samo po sebi vsestransko koristi delavcem** ter učinkovitejšemu zadovoljevanju njihovih interesov na različnih področjih. Ker je nenehno dviganje kakovosti delovnega življenja zaposlenih ter njihovega delovnega zadovoljstva, posledično pa doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij pravzaprav tudi **temeljni cilj delovanja svetov delavcev,** bi morali biti sveti delavcev pravzaprav prvi, ki naj bi bili zainteresirani za to, da se v njihovem podjetju uvede ta certifikat.

Zato Predsedstvo ZSDS priporoča vsem svetom delavcev:

* **prvič**, da v svojih podjetjih samoiniciativno nastopijo kot pobudniki poslovodstvom, da se tudi njihovo podjetje vključi v postopek pridobivanja tega certifikata,
* **in drugič**, da se v primeru pozitivnega odziva poslovodstva angažirano vključijo v pripravo načrta ustreznih ukrepov (pri čemer naj v ta namen posebej pripravijo zlasti tudi lasten predlog ukrepov za krepitev vseh oblik delavske participacije v podjetju), kakor tudi v njihovo dosledno izvajanje v praksi.

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*



**Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec**

*Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, katerega namen in cilj je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v Sloveniji v odnosu do zaposlenih. S tem Slovenija vstopa v obdobje strateškega upravljanja družbene odgovornosti.*

Certifikat ne vključuje zgolj zaveze k družbeni odgovornosti na najvišji upravljavski ravni v organizaciji ali podjetju, temveč **naslavlja zaposlene, da** **aktivno sodelujejo pri zasnovi in izvajanju aktivnosti** za družbeno odgovorno poslovanje organizacije oziroma podjetja. V tem primeru govorimo o dvigu ravni ozaveščenosti o družbeni odgovornosti na vseh ravneh upravljanja.

**Cilji certifikata**

Certifikat **prek nabora ukrepov** ponuja delodajalcem **priložnosti za izboljšanje** na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, medgeneracijskem sodelovanju in na vsebinah, kot so etično vodenje in nediskriminacija na delovnem mestu. Na takšen način se v posameznih podjetjih in organizacijah izboljšujejo delovni pogoji, vzpostavljajo fleksibilne oblike organiziranosti dela, dviguje nivo pozitivne organizacijske klime in delovne kulture, s čimer se **vzpostavlja privlačno okolje za delo**. Tako se med drugim povečuje pripravljenost posameznikov za daljše ostajanje na delovnih mestih, zlasti starejših nad 45 let, kar bo omogočilo dvig delovno aktivnega prebivalstva.

**Bolj zadovoljni zaposleni**, aktivnejši zaposleni in večja pripravljenost posameznikov za daljše ostajanje na delovnih mestih pomeni **večjo uspešnost podjetij** ter dvig deleža aktivnega prebivalstva v Sloveniji. S tem želimo doseči bolj polno zaposlenost ter bolj dostojno delo za vse generacije in vse ranljive skupine.

**Izpostavljeni cilji** certifikata Družbeno odgovoren delodajalec so

* spodbujanje delodajalcev k delovanju na področju družbene odgovornosti oz. trajnostnega razvoja
* krepitev družbeno odgovornega upravljanja podjetij in organizacij
* izboljšanje delovnih pogojev z vzpostavljanjem fleksibilnih oblik organiziranosti dela
* dvigovanje organizacijske klime in delovne kulture ter
* izboljšanje privlačnosti okolja za delo

**Postopek pridobitve certifikata**

Pridobitev certifikata je revizorski in svetovalno-analitični postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje na področju zaposlenih s poudarkom na štirih področjih certifikata:

***Področje 1*** – Izvajanje aktivnosti za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj ter celostno naslavljanje družbene odgovornosti vključno s krepitvijo etičnih vrednot vodstva in zaposlenih s poudarkom na nediskriminaciji na delovnem mestu.

***Področje 2*** – Vpeljevanje ukrepov z namenom usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika.

***Področje 3*** – Izvajanje aktivnosti za medgeneracijsko sodelovanje s poudarkom na prilagajanju delovnih mest starejšim zaposlenim in z upoštevanjem specifik in potreb posameznega življenjskega obdobja posameznika.

***Področje 4*** – Izvajanje aktivnosti za ozaveščanje delodajalcev (vodstva organizacije), zaposlenih in širše javnosti o pomenu zdravja na delovnem mestu in spodbujanje promocije zdravju prijaznih izboljšav delovnega in organizacijskega okolja.

Skozi predpisan postopek organizacija določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na analizo dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega revizorja v organizaciji odločijo za **načrt vpeljave ukrepov**, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja na področju odgovornosti do zaposlenih.

Postopek pridobitve certifikata temelji na **analizi vrzeli** organizacije na izbranem področju s strani različnih deležnikov. Organizacijam pomaga pri razumevanju in vpeljavi družbene odgovornosti na področju zaposlenih v poslovanje. Na podlagi analize se določi naravo vrzeli. Organizacija pridobi pristopni certifikat, če nima velikih vrzeli, sicer pa se ji določi obvezne ukrepe za zapolnitev teh vrzeli.

**Katalogi ukrepov**

Vsako področje certificiranja ima za seboj obsežen **katalog ukrepov**, ki zajema vsa bistvena področja certificiranja. Skupaj je v vseh štirih katalogih zbranih več kot 210 konkretnih ukrepov.

Katalogi ukrepov so **živi dokument**, kar pomeni, da jih letno revidiramo in prilagajamo realnosti v podjetjih. Katalogi tudi **niso zaključeni dokumenti** – če podjetje, ki je v postopku certificiranja, predlaga primeren ukrep izven kataloga, ga lahko implementira kot dodatni ukrep. Hkrati pa se v kataloge lahko smiselno dodaja nove ukrepe ali nove sklope ukrepov, ki so vsebinsko povezani s konkretnim področjem.

Vse zainteresirane strani tako pozivamo k oblikovanju predlogov, ki bi lahko kakovostno nadgradili obstoječe kataloge.

**Temeljni ukrepi**

Podjetje je za pridobitev **Pristopnega certifikata** dolžno implementirati vse temeljne ukrepe, ki so pomembni za uspeh celotnega sistema certificiranja. Temeljni ukrepi so iz področja certificiranja ter vseh ostalih področij.

***a) Temeljni ukrepi na področju Organizacijsko upravljanje:***

1. Zaveza vodstva družbeni odgovornosti

2. Poročanje o družbeni odgovornosti

3. Identifikacija deležnikov (zainteresiranih strani) in vključujoče sodelovanje z njimi

4. Politika izklapljanja elektronskih naprav

5. Varčna osvetlitev

6. Tim ali pooblaščenec/ka za družbeno odgovornost podjetij

***b) Temeljni ukrepi na področju Varnost in zdravje pri delu:***

1. Zagotavljanje zdravega delovnega okolja z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov

2. Sodelovanje zaposlenih pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu

***c) Temeljni ukrepi na področju Medgeneracijsko sodelovanje:***

1. Zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine

2. Izobraževanje vodij s področja medgeneracijskega sodelovanja

***d) Temeljni ukrepi na področju Usklajevanje zasebnega, družinskega in poklicnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika:***

1. Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev

2. Spodbujanje in zagotavljanje spoštovanja zasebnega življenja zaposlenih

Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov in zaključnega poročila revizorja s strani revizorskega sveta organizacija pridobi **pristopni certifikat** »Družbeno odgovoren delodajalec«.

Po pridobitvi pristopnega certifikata se letno ocenjuje, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani skladno z izvedbenim načrtom implementacije. Če so bili cilji doseženi, organizacija pridobi **Napredni certifikat** **»Družbeno odgovoren delodajalec«** (DOD). Odvisno od ravni uvedenih ukrepov, se napredni certifikat deli v tri nivoje: nivo 1, nivo 2 in nivo 3.

Napredni certifikat se pridobi za tri leta in se ga obnavlja prek letnih ocen stanja in revizij.