

Compendium de Bonnes Pratiques dans le domaine de la responsabilité sociale des corporations (RSC), voué à régler les problèmes sur le marché du travail en Europe du sud-est (EU-CSR-SEE)



Această publicație este finanțată prin Programul Comunității Europene pentru Angajare și Solidaritate Socială (2007-2013) coordonat de către Directoratul General pentru Angajare, afaceri sociale și egalitatea de șanse din cadrul Comisiei Europene. Acest program a fost creat pentru a sprijini financiar implementarea obiectivelor Uniunii Europene în domeniul angajării și afacerilor sociale așa cum este stipulat în Agenda Socială, și prin aceasta să contribuie la realizarea obiectivelor Strategiei de la Lisabona în aceste domenii.

Programul care are o durată de 7 ani se adresează stakeholderilor care pot să contribuie la elaborarea unei legislații și a unor politici sociale adecvate în țările EU-27, EFTA-EEA și în țările candidate și pre-candidate la aderarea în UE.

Misiunea PROGRESS este de a întări contribuția UE în sprijinirea angajamentului și eforturilor statelor membre UE de a crea locuri de muncă mai bune și de a crește nivelul de solidaritate socială. În acest scop, PROGRESS va avea un rol important prin:

- Oferirea de analize și de consiliere în domeniul de expertiză privind politicile PROGRESS;
- Monitorizare și raportare privind implementarea legislației și politicilor UE în domeniul de expertiză privind politicile PROGRESS;
- Promovarea și transferul de politici, educație și sprijin în rândul Statelor Membre privind obiectivele și prioritățile UE;
- Diseminarea pe larg a punctelor de vedere ale stakeholderilor și ale societății în general.

Pentru mai multe informații vezi:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html



Informațiile conținute în această publicație nu reprezintă în mod necesar poziția și opinia Comisiei Europene.



Compendium de Bune Practici de
Responsabilitate Social Corporativă
(RSC) în vederea promovării
incluziunii pe piața muncii din Europa
de Sud-Est (EU-CSR-SEE)

Sofia - Bucharest
2009

Cuprins

1	Introducere.....	2
2	Cazuri naționale.....	3
2.1	Danemarca.....	3
2.2	Suedia.....	16
3	Cazuri corporative.....	24
3.1	Vechile State Membre.....	24
3.1.1	Franța.....	24
3.1.2	Irlanda.....	61
3.1.3	Marea Britanie.....	84
3.2	Statele membre noi.....	110
3.2.1	Bulgaria.....	110
3.2.2	Romania.....	120
4.	Concluzii.....	130

1 Introducere

Acest Compendium de Bune Practici de Responsabilitate Socială Corporativă pentru promovarea incluziunii pe piața muncii din Europa de Sud-Est a fost elaborat în cadrul proiectului Utilizarea Eficientă a Practicilor de RSC în vederea Incluziunii Sociale pe Piața Muncii din Europa de Sud Est (UE-RSC), finanțat de programul comunitar pentru angajare și solidaritate socială – PROGRESS – apel pentru propuneri de proiecte emis în contextul implementării planului anual de lucru pe 2008.

Competiția de pe piață, presiunea asupra companiilor pentru a crește profitul, pentru a scurta procesul de producție și a scoate produsele pe piață cât mai repede, precum și încercarea continuă de a spori calitatea, au adesea un impact negativ asupra comunităților, mediului înconjurător și lucrătorilor, în special asupra grupurilor defavorizate. Astfel, companiilor li se cere în prezent să dea dovadă de mai multă responsabilitate socială în derularea activităților lor de afaceri.

Multe din marile companii europene (UE) stabilesc calea de urmat în direcția responsabilității sociale pentru alte industrii și companii, prin adoptarea unor politici și programe solide de RSC ca parte a misiunii lor organizaționale, nu doar drept o reacție postcriză.

Pentru multe companii, RSC înseamnă mai mult decât inițiative elaborate la centru și orientate în principal către filantropie și expunere în media. Operații din ce în ce mai sofisticate, așteptări tot mai mari din partea lucrătorilor privitor la responsabilitatea socială, o atenție tot mai pronunțată din partea guvernelor asupra unor aspecte precum munca decentă, incluziunea pe piața muncii, protecția mediului și o conștientizare tot mai mare la nivel global privind tema sustenabilității, toate acestea se traduc în oportunități de a susține practicile de RSC în cadrul companiilor.

De-a lungul timpului, companiile din statele mai vechi membre UE s-au aflat sub presiunea de a respecta standarde sociale și de mediu mai înalte decât cele impuse companiilor care activează în noile state membre. De asemenea, aceste companii trebuie să facă față unui interes și unei presiuni mult mai mari din partea comunității și a guvernului în ceea ce privește condițiile de muncă și protecția mediului. Dar, pe măsură ce noile state devin din ce în ce mai active pe piața europeană, se așteaptă de la acestea să contribuie tot mai mult la binele public și la responsabilitatea socială corporativă.

Interesul pentru RSC este în continuă creștere în Europa de Sud-Est – în special în România și Bulgaria - în vederea introducerii unor standarde sociale mai înalte în companiile de producție, cât și în cele de servicii. În ciuda acestui aspect, situația acestor state este cu mult inferioară vechilor state membre. În Europa de Sud-Est există puțini investitori motivați social care să țină cont de diferitele categorii de riscuri, de aspectele ce țin de protecția mediului etc. Astfel, este extrem de importantă familiarizarea cu diferitele aspecte implicate de o practică a RSC de succes, pașii cheie de implementare ai unei practici de RSC, dificultățile implicate de RSC, relațiile de putere implicate, precum și cu diferitele modalități de asigurare a sustenabilității.

Acest compendium de bune practici în domeniul RSC își propune să prezinte diferite idei de implementare a principiilor de incluziune pe piața muncii. Astfel, compendiumul conține o serie de bune exemple de atragere și integrare pe piața muncii a populației neangajate, aflată la marginea pieței muncii - tineri fără experiență de muncă, lucrători la vârsta de prepensionare, persoane cu dizabilități, minorități cu un grad redus de educație și competențe profesionale, femei la terminarea concediului de maternitate.

Exemplele de bune practici au fost elaborate de către Poul-Erik Skarby – pentru Danemarca și Suedia, Stirling Smith - Irlanda și UK, de către o echipă formată din Ioana Mănăilă, Mariana Petcu, Bogdan Diaconu, Mihaela Moga și Cristina Mușat – pentru Franța și România și Zlatka Gospodinova –

Bulgaria. Selecția finală a modelelor de bune practici care au fost incluse în acest compendium a fost realizată de Dimitar Matev (project manager).

2 Cazuri naționale

2.1 Danemarca

În Danemarca, abordarea și înțelegerea practicilor de RSC a evoluat de la importanța acordată promovării „incluziunii pe piața muncii”, la „abordările internaționale în practicile de RSC” și la „abordările strategice ale RSC”, concepte cheie în Strategia Guvernamentală privitoare la Promovarea Responsabilității Sociale Corporatiste, lansată în mai 2008.

În acord cu această Strategie, guvernul danez nu mai acordă o atât de mare importanță incluziunii pe piața muncii. Din punctul de vedere al guvernului, companiile au obținut performanțe foarte bune în atragerea și retenția unei forțe de muncă diversă prin programe de incluziune pe piața muncii. Timp de 15 ani, incluziunea pe piața muncii a fost promovată printr-o varietate de inițiative, precum promovarea unui sistem de mentorat pentru noii angajați proveniți din grupuri defavorizate și beneficii acordate de către stat pentru salariile persoanelor cu dizabilități, precum și ale celor cu capacitate de muncă redusă și minorităților.

Odată cu această nouă Strategie, Guvernul danez face pasul către o „abordare internațională a RSC”. Guvernul recomandă ca practicile de RSC să fie abordate prin utilizarea metodologiei de lucru oferite de către United Global Compact (UNGC), integrând o „abordare bazată pe principii” propusă de către UNGC.

Politica daneză de RSC deține un istoric îndelungat în comparație cu alte state UE. Acest lucru este evident dacă ne uităm la *Commission CSR Compendium*, o analiză comparativă transnațională a politicilor de RSC. Este evident faptul că Danemarca este printre puținele state UE care au creat o politică de RSC înaintea deciziei Comisiei Europene de a susține această temă, exprimată odată cu lansarea în anul 1995 a „Manifestului European” (European Commission, 2003-2:51).

Faptul că politicile daneze privitoare la RSC au fost formulate anterior primei inițiative concrete referitoare la RSC – „*EU Green Paper*” lansată în 2001, face interesantă investigarea impactului inițiativelor UE asupra dezvoltării Politicii de RSC din Danemarca. În plus, cei 40 de ani de existență a Politicii daneze de RSC transformă cazul Danemarcei într-unul extrem de util de investigat din punctul de vedere al evoluției politicii de RSC de-a lungul timpului.

Două sunt observațiile inițiale care au condus la selecția celor două politici, „*Our Common Concern*” (OCC) și „*People and Profit*” (P&P), din marea varietate de inițiative de politici de RSC adoptate de diferitele ministere daneze.

În primul rând, decidenții danezi au definit politica daneză de RSC în contextul Compendiumului European și la nivelul Commission’s CSR Peer Review prin intermediul cele două politici, OCC și P&P.

În al doilea rând, OCC a fost lansată de către Ministerul de Afaceri Externe în anul 1994, fiind prima politică daneză care a abordat direct problema responsabilităților companiilor și pe cea a implicării sectorului privat în adoptarea de politici publice. Această politică are un istoric relativ îndelungat,

deoarece P&P poate fi interpretată drept o extensie mai recentă a campaniei OCC. În ciuda faptului că au fost implementate de ministere diferite, între cele două politici există conexiuni importante. Spre exemplu, ambele campanii au manifestat o atenție deosebită față de măsurile de RSC aplicabile pieței muncii și, totodată, împărtășesc legături comune cu Autoritățile Naționale pe Piața Muncii.

Trei ministere, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Muncii și Ministerul Economiei, dețin roluri în coordonarea și promovarea diferitelor politici de RSC. LO, DA și DI sunt actori importanți, deoarece RSC reprezintă zona în care se regăsesc atât interesele sociale, cât și cele de afaceri pe care aceștia le reprezintă. LO sau Confederația Sindicatelor Daneze, reprezentantă a angajaților, a favorizat în mod tradițional acele politici de RSC care combină standardele legale minime cu negocierile colective. Confederația Angajatorilor Danezi (DA) a subliniat caracterul de voluntariat al RSC bazat pe negocieri colective în absența intervenției statului, în timp ce Confederația Industriilor Daneze (DI) a susținut în mod tradițional forța pieței și voluntariatul.

Politica OCC lansată de Ministerul de Afaceri Externe în 1994 a fost, așadar, prima politică daneză care a abordat problematica responsabilității companiilor și care a susținut implicarea sectorului privat în elaborarea politicilor publice.

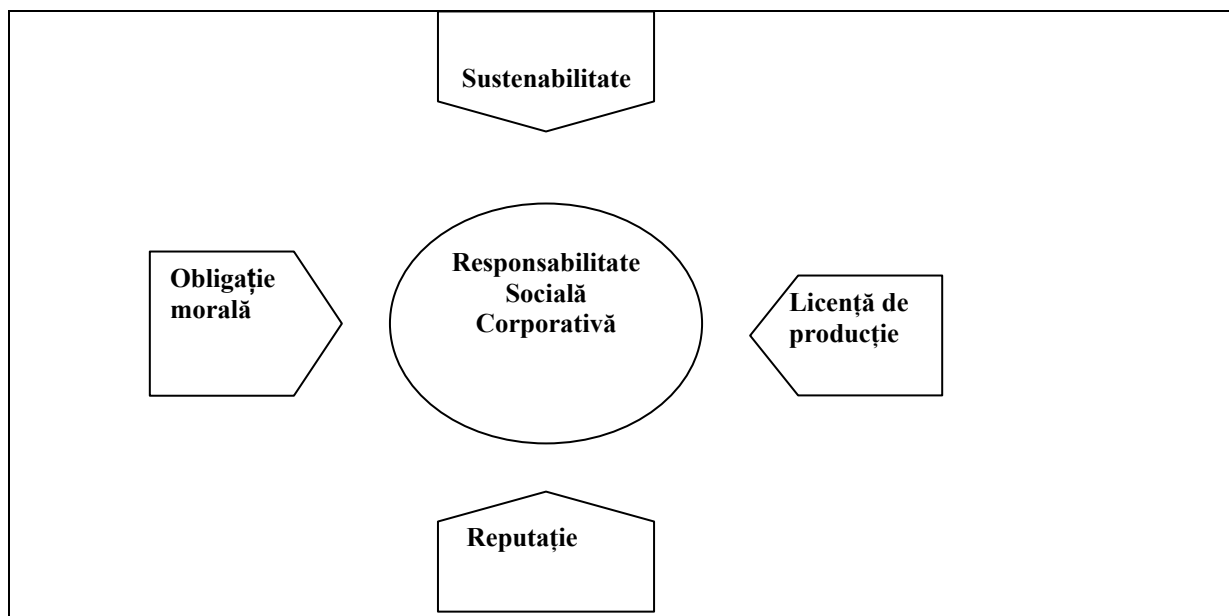
Politica daneză de RSC și Politica Europeană de RSC în perioada 1994-2008

Nivelul politicii	Obiectivul general al politicii	Activitățile primordiale ale politicii	Vulnerabilitate economică	Interese dominante	Instituții	Resort
Manifestul European 1995-2001	Creșterea incluziunii sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea integrării pe piața muncii • Susținerea creării de locuri de muncă • Îmbunătățire oportunităților educaționale • Îmbunătățirea solidarității • Prevenirea excluziunii • Evitarea concedierilor incorecte 	Șomajul și excluziunea socială conduc la costuri sociale ridicate, plătite de către companii și sectorul public	Orientate către afaceri: Recomandări adresate companiilor	Parteneriate între sectorul privat și cel public la toate nivelele	DG Employment, Afaceri Sociale și Sanse Egale
Politica daneză VSA 1994-2007	<ul style="list-style-type: none"> · Creșterea incluziunii sociale · Asigurarea în mod adecvat a aprovizionării și subcontractării 	Asigurarea incluziunii pe piața muncii prin intermediul: <ul style="list-style-type: none"> · Retenției · Prevenției · Integrării 	<ul style="list-style-type: none"> · Șomajul și excluziunea socială conduc la costuri personale și sociale ridicate, precum și costuri pentru sectorul public · Șomaj scazut · Asigurarea unui lanț de furnizori într-o manieră adecvată 	Orientate către guvern: VSA se adresează diferitelor grupuri țintă sociale și politice	Parteneriate instituționale între guverne, companii și grupuri țintă politice	<ul style="list-style-type: none"> · Ministerul Protecției Sociale · Ministerul Muncii
Strategia UE 2001-2007	Asigurarea competitivității și a unei creșteri economice sustenabile	<ul style="list-style-type: none"> · Creșterea expertizei de RSC · Schimb de experiență · Promovarea competențelor manageriale · Adoptarea practicilor de RSC în rândul IMM-urilor · Convergența diferitelor practici de RSC · Implementarea RSC în politicile UE 	Noile provocări globale transformă RSC-ul într-un parametru crucial pentru competitivitate și deci, pentru o creștere economică sustenabilă.	Orientate către afaceri: Companiile și în special IMM-urile reprezintă grupurile țintă principale	<ul style="list-style-type: none"> · Formularea de politici ce vizează participarea tuturor grupurilor cointeresate · Încurajarea parteneriatelor 	Ministerul Muncii; Ministerul Protecției Sociale
Politica daneză P&P 2006-2007	Asigurarea competitivității și dezvoltării viitoare a companiilor	Îmbunătățirea competențelor IMM-urilor prin intermediul: <ul style="list-style-type: none"> · Cercetării · Training-ului · Diseminării 	Noile provocări globale transformă practicile de RSC într-un element crucial pentru competitivitatea companiilor și pentru creșterea economică.	Orientate către afaceri: IMM-urile constituie principalul grup țintă	<ul style="list-style-type: none"> · Implicarea grupurilor cointeresate prin intermediul grupurilor de referință · Parteneriate inerente 	Ministerul Economiei

VSA (virksomhedens sociale ansvar) traducerea în daneză a RSC

P&P = People & Profit (Oameni și Profit) – campanii și instrumente de RSC utilizate în Danemarca

Țara	Danemarca
Oraș	Bjerringbro / Regiunea Jutland de Nord
Numele companiei	Grundfos A/S
Tipul companiei	S.A.
Numărul de angajați	Cca. 18,000 angajați în 45 de țări; cca. 5,000 lucrează în Danemarca
Activitate Principală	
Producția industrială a diferitelor tipuri de pompe și sisteme de pompe	
Istoric/ descriere	
<p>În anul 1945 Poul Due Jensen a fondat Grundfos.</p> <p>Grundfos A/S este o companie daneză cu filiale în 45 de țări. Este o companie pe acțiuni deținută de fundația Poul Due Jensen (cca. 86%), angajați (cca. 2%) și restul de acțiuni (12%) este deținut de către familia fondatoare.</p> <p>Filiala daneză a companiei deține cca. 5,000 de angajați cu nivele diferite de educație. Cea mai mare parte a angajaților este formată din angajați cu un nivel de educație mediu sau scăzut, dar care dețin un nivel înalt de specializare obținut în cadrul unuia din cele 5 centre de training ale companiei.</p> <p>Patru argumente majore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligație morală Valori & politici, etică în afaceri • Sustenabilitate Socială, economică, în protecția mediului • Licență de producție Aspecte legale, reglementări, permisiuni • Reputația Imaginea publică, percepția externă asupra responsabilității asumate 	



Descrierea activităților de RSC:

Compania deține un departament de RSC, iar structura departamentului este alcătuită din 4 mari componente: Activități Sociale, Retenție, Integrare/Proiecte și Producție.

Descrierea practicii RSC

Exemplu de proces tipic de abordare a resurselor umane din perspectiva RSC:

1. Prevenție:

- crearea unor condiții bune de muncă;
- politica HR (atragera candidaților, retenție, dezvoltare profesională, orientarea profesională și integrarea noilor angajați);
- dezvoltarea și formarea profesională continuă a angajaților.

2. Retenție:

- asistență permanentă oferită angajaților bolnavi sau răniți;
- dialog cu fiecare angajat bolnav sau rănit;
- întâlniri lunare cu toți lucrătorii bolnavi sau răniți ;
- explorarea zonelor de abilități;
- politica de pensionare;

3. Integrare

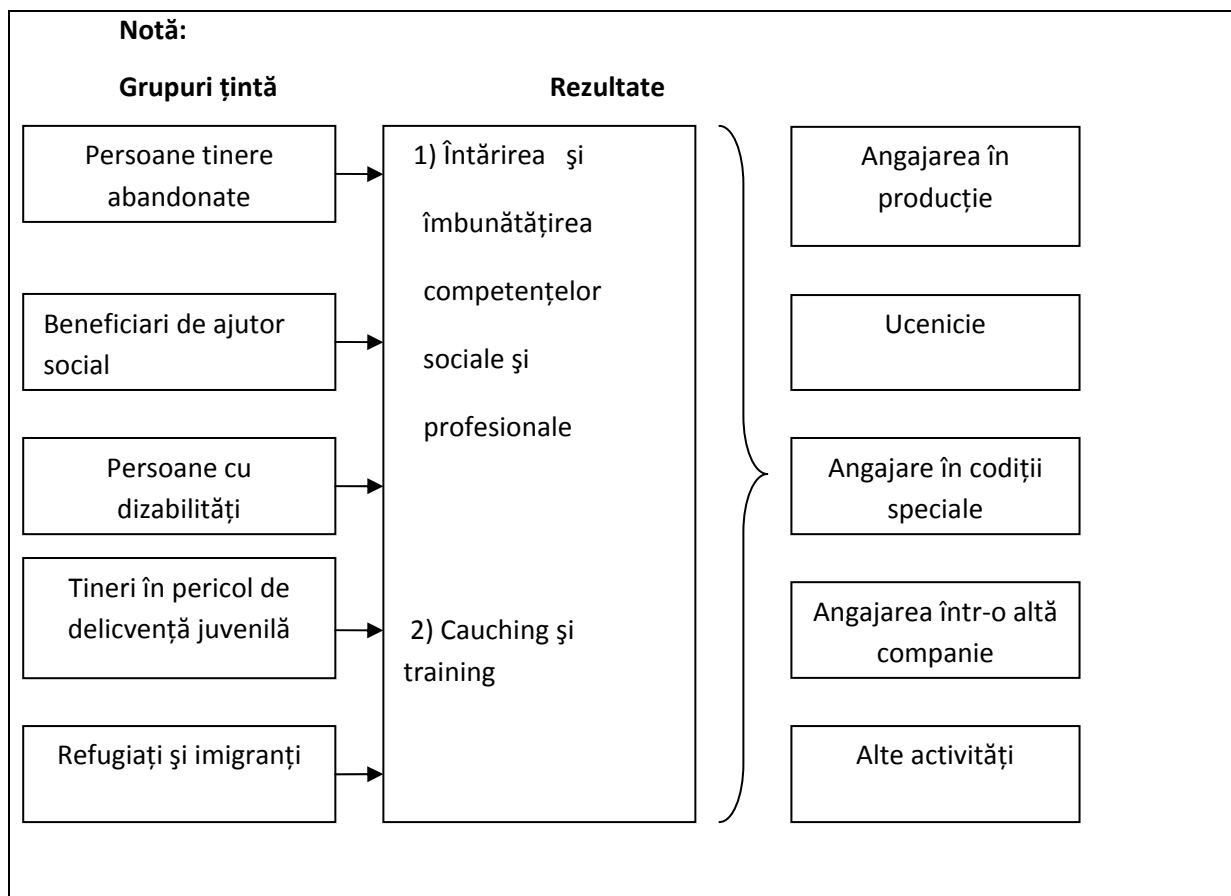
Crearea unor posibilități de angajare sau programe de integrare pentru:

- Persoane aflate în șomaj pentru o perioadă îndelungată;
- Tineri cu probleme sociale;
- Persoane care beneficiază de ajutoare sociale în bani;
- Persoane refugiate sau imigranți cu probleme de comunicare în limba oficială;
- Programe de acomodare pentru angajații din afara țării, cu un trecut infrațional.

4. Implicare

- acorduri formale cu autoritățile locale;
- activități de susținere a comunității locale;

	<ul style="list-style-type: none"> - participarea în comitete și rețele locale; - deschidere față de vizitatori; - protecția mediului.
Nivelul de intervenție	<p>Filiala din Danemarca.</p> <p>Filosofia companiei este următoarea: "Obligațiile companiei noastre față de societatea în care activăm depășesc standardele impuse de legislație și guvern.</p> <p>Un individ nu poate face totul de unul singur, dar nu există limite în ceea ce poate realiza un grup atunci când oamenii lucrează împreună."</p>
Problemele abordate	<p>RSC constituie o parte integrantă a valorilor și strategiei companiei.</p> <p>Programul de integrare a grupurilor defavorizate constituie una dintre prioritățile companiei.</p> <p>Adițional, compania deține și alte programe importante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logistică proprie pentru organizarea unor workshop-uri • Preocupare față de angajații bolnavi pentru reluarea treptată a activității profesionale.
Scopul intervenției	<p>Cooperarea cu autoritățile, ONG-urile și instituțiile sociale și educaționale în vederea dezvoltării unor metode de integrare sau reintegrare a grupurilor defavorizate din comunitatea locală.</p>
Pașii implementării	<p>1. Vizitarea companiei: Preocupare față de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selecția de personal - Programul de mentorat - Planul de acțiune - Nivelul de start <p>2. Evaluarea competențelor Preocupare față de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - poziția deținută - norme - comportament - competențe sociale <p>3. Îmbunătățire Preocupare față de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cunoștințe - competențe lingvistice - debutanți aflați în mentorat - nivelul de educație <p>4. Finalizare</p>
Indicatori de monitorizare	<p>Integrarea a aprox. 75% din participanți.</p>
Impact	<p>Desemnarea drept model de urmat de către Ministerul Muncii din Danemarca</p>



Descrierea beneficiilor utilizării unei practici de RSC bazată pe atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii

Angajații sunt oameni cu idei, nevoi, dorințe, loialitate și responsabilitate, aptitudini și competențe și, uneori, probleme.

Angajații nu sunt doar resurse precum mașinile, clădirile sau capitalul, ci prin virtutea faptului că sunt ființe umane, aceștia dețin un potențial nelimitat.

Fiecare ființă umană este responsabilă pentru propria viață, pentru comunitate și relațiile de muncă în care este angajată.

Focus:

Cooperarea cu autoritățile, ONG-urile și instituțiile educaționale și sociale pentru a dezvolta metode de integrare și reintegrare a grupurilor defavorizate din comunitatea locală.

Rezultate dorite în ceea ce privește atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii

- Integrarea a aprox. 75% din participanți.
- în general, angajați cu un grad înalt de stimă de sine;
 - un brand puternic de angajator;

Provocările privitoare la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii

Grundfos dorește să creeze o companie deschisă, cu un mediu de lucru lipsit de prejudecăți, caracterizat prin respectul profund față de diferențele existente între angajați. Prin urmare, responsabilitatea socială a companiei este manifestată prin inițiative concrete în rândul diferitelor

filiale ale companiei și exemplificate prin decizia de a angaja în condiții flexibile de muncă persoane cu capacitate redusă de muncă datorată unor cauze fizice, mentale sau sociale.

Factori cheie pentru eficiența programelor de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii

Da:

- asigurarea de parteneriate și relații de cooperare interne și externe;
- organizarea unui grup de persoane de contact devotate inițiativei;
- timp și expertiză pentru orientare, integrare și training;
- în momentul în care angajații promovează pe posturile existente în companie, suportul acordat de către mentori trebuie să continue;
- asigurarea de programe adiționale de educație și training.

Nu:

- nu încercați să integrați persoane care nu sunt motivate suficient în acest sens;
- nu uitați de sindicate;
- nu uitați să revizuiți continuu procesul;
- nu uitați să stabiliți obiective individuale;
- nu uitați să implicați atât parteneri interni, cât și parteneri externi în întâlnirile de follow-up;
- nu uitați să acționați cu calm, dar într-o manieră consistentă;
- nu ezitați să acționați în cazul în care o persoană creează probleme .

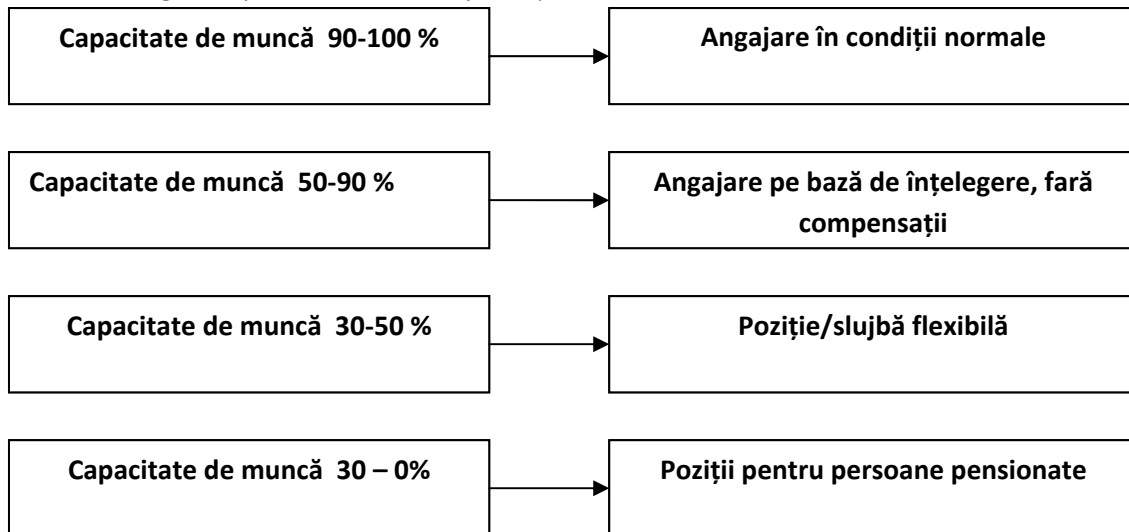
Informații adiționale

Istoric în RESPONSABILITATEA SOCIALĂ CORPORATIVĂ

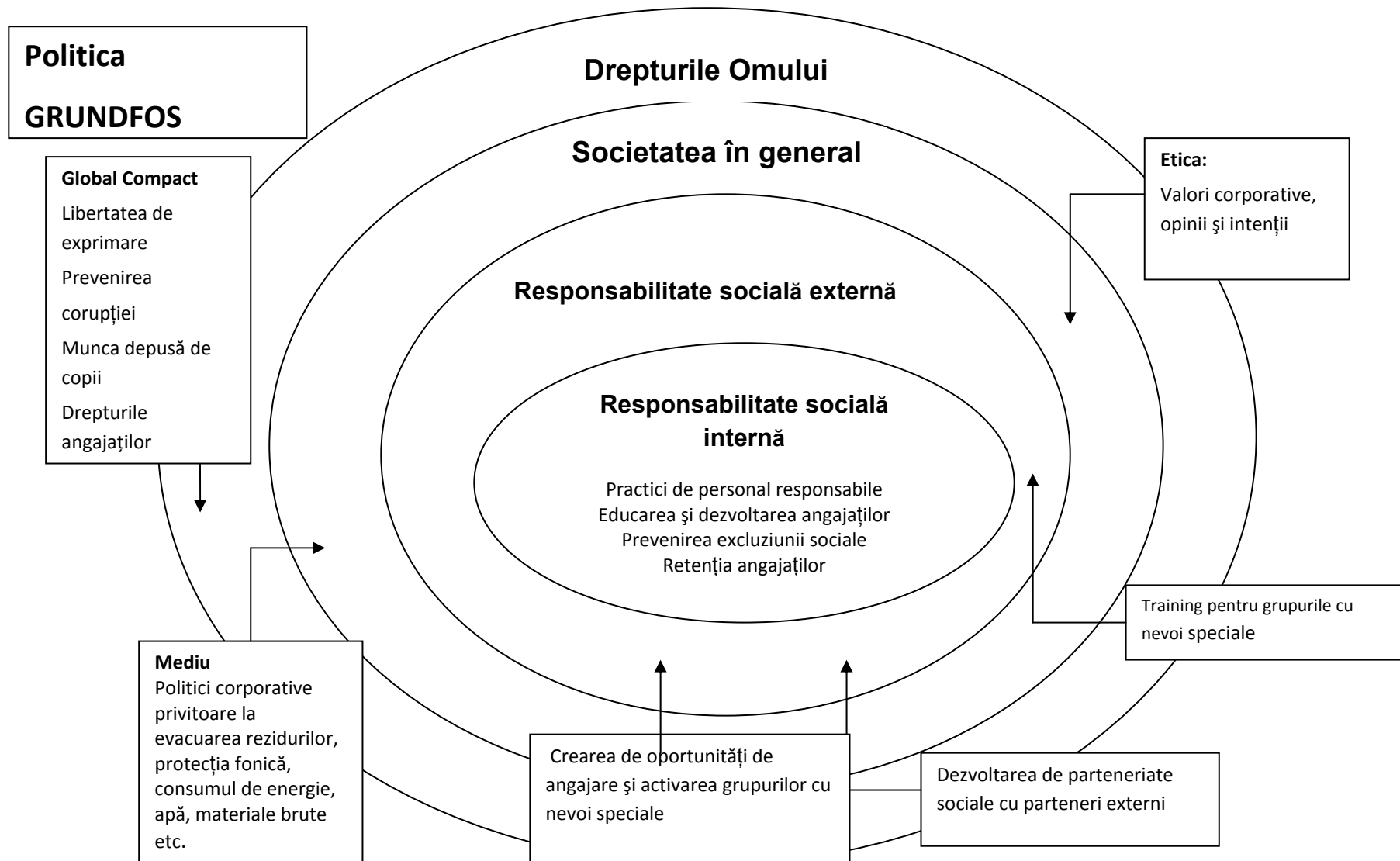
- 1945: Grundfos este fondată de către Poul Due Jensen. În fiecare an de la fondarea companiei, Grundfos a oferit angajaților excursii, serbări și cadouri de Crăciun.
- 1968: Grundfos deschide prima secție de producție (workshop) flexibilă, aceasta fiind prima din Danemarca în afara sectorului public.
- 1974: Inaugurarea „fermei de hobby-uri”.
- 1977: Construirea unui centru permanent dedicat hobby-urilor.
- 1986: Oferirea de training angajaților într-o manieră structurată și sistemică.
- 1989: Primul Grundfos OL are loc. Începând cu acest an a fost organizat la fiecare 4 ani.
- 1992: Deschiderea secției de producție în condiții flexibile nr. 2 (Est 1)
- 1996: Deschiderea secției de producție în condiții flexibile nr. 3 (Nord 2)
- 1996: Follow-up sistematic asupra îmbolnăvirilor pe termen lung ale angajaților.
- 1996: Inițierea evaluării abilității de a lucra atât a persoanelor interne, cât și a celor externe.
- 1998: Grundfos participă la fondarea Rețelei Central Jutland .
- 1998: Startul proiectului referitor la trainingul profesional al tinerilor. Intenția proiectului este de a integra la locul de muncă tineri cu probleme sociale.
- 1999: Deschiderea secției de producție în condiții flexibile nr. 4 (Kit Pack).
- 2000: Deschiderea secției de producție în condiții flexibile nr. 5 (Aalestrup).
- 2000: Certificarea privind protecția mediului OHSAS 18001.
- 2000: Primirea premiului DI pentru educație.
- 2001: Certificarea responsabilității sociale asumate de Grundfos în acord cu indexul social.
- 2001: Inaugurarea Academiei Poul Due Jensen.
- 2002: Formalizarea proiectului privind integrarea. O profesoară de limbă daneză este

contractată.

- 2004: Implementarea programului de training vocațional, cu cerințe și metodologie ajustată pentru o diversitate amplă de ucenici.
- 2005: Integrarea beneficiarilor de ajutor social de pe piața muncii.
- 2006: Integrarea persoanelor cu un potențial trecut criminal.



Sursa de informative	www.grundfos.com
Data	Aprilie 2009



Țara	Danemarca
Orașul	Copenhaga
Numele companiei	NOVO Nordisk A/S
Tipul companiei	S.A.
Numărul de angajați	Peste 27,068 de angajați (Decembrie 2008). 49,6% femei, 50,4% bărbați
Activitate principală	
Cercetare și dezvoltare, producție și desfacere în domeniul medical.	
Istoric	
<p>Facilități de producție internaționale, în șase țări. Filiale și/sau firme afiliate în 81 de țări.</p> <p>Aproximativ 48% din angajați sunt localizați în Danemarca (13,050) și 52% în restul lumii (America de Nord: 3,727, Japonia & Oceania: 1,033, Operațiuni Internaționale: 5,587, Europa: 3,671).</p> <p>17% în domeniul cercetării și dezvoltării; 30% în producție și administrarea producției; 34% în vânzări internaționale și marketing; 19% în activități administrative.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
Descrierea practicii de RSC	<p><u>Diversitate</u></p> <p>Într-o primă fază, atenția s-a axat pe adoptarea diversității din punctul de vedere al genului și al naționalității în cadrul echipelor manageriale. Pentru o perioadă de cinci ani, există aspirația ca toate echipele de management superior să dețină un grad ridicat de diversitate din perspectiva naționalității și genului.</p> <p>În mod curent, 12 din 28 echipe manageriale includ bărbați, femei, persoane locale și persoane non-locale. Pentru a aduce restul echipelor în acord cu obiectivul de diversitate, au fost introduse mai multe acțiuni de sprijin.</p> <p><u>Training</u></p> <p>Training-ul de incluziune culturală și diversitate este oferit tuturor angajaților și este integrat în programele de dezvoltare a leadership-ului la nivel de companie, program ce vizează managerii, vicepresedinții și tinerele talente în întărirea abilităților de leadership și a abordării generale.</p>

	<p><u>Egalitate de șanse</u></p> <p>Este oferit un program de mentorat. Totodată, există inițiative privind crearea unor rețele de suport care să includă grupurile de expatriați. Un sistem de „prieten al familiei” este pus la punct. Rețeaua de femei ‘Women in Novo Nordisk’ (WINN) este reprodusă și în alte regiuni, cu scopul sprijinirii dezvoltării carierei femeilor în interiorul companiei.</p>
Nivelul intervenției	La toate nivelele organizaționale, cu o atenție sporită asupra managementului.
Beneficiarii potențiali ai practicii RSC	Femei
Problemele abordate	Participarea femeilor la activitățile de management.
Scopul intervenției	<p>Pentru a se asigura de faptul că strategia Novo Nordisk pentru diversitate este relevantă pentru afaceri și satisface interesele constituenților nereprezențați, este importantă angajarea într-un dialog constructiv și crearea de rețele/relații cu diferite grupuri cointeresate. Grupurile cointeresate interne sunt reprezentate de către toți angajații companiei, indiferent de diferitele apartenențe, zone funcționale, nivele și poziții. Grupurile cointeresate externe includ clienții, competitori, ONG-urile și diferite grupuri sociale. În anul 2008, Novo Nordisk și-a extins impactul asupra grupurilor cointeresate prin:</p> <p>Participare la programul ‘Mainstreaming Diversity Laboratory’ organizat de către Alianța Europeană pentru Responsabilitate Corporativă (EC- Comisia Europeană).</p> <p>Participarea la programul ‘Diversity and Innovation Laboratory’ în cooperare cu mai multe companii daneze, program inițiat de către Institutul Danez pentru Drepturile Omului.</p> <p>Implicarea și participarea activă în diferite organizații la nivel internațional, precum Institutul Danez pentru Drepturile Omului, CSR Europe, Mindshift, Catalyst etc.</p> <p>Angajamentul asumat față de grupurile cointeresate va continua să reprezinte o prioritate pentru anul 2009, deoarece relațiile cu grupuri cointeresate, atât la nivel național cât și internațional, devin tot mai stranse.</p>
Context	<p>Asigurarea unor lideri viitori care să reflecte mediul globalizat în care NOVO Nordisk operează, diversitatea reprezentând o parte importantă a dezvoltării talentelor și leadershipului.</p> <p>Asigurarea echității la nivelul companiei și minimalizarea evaluărilor subiective, evaluările obiective fiind cele cruciale pentru evaluarea performanței managementului.</p> <p>Atragerea în companie a unor persoane talentate din întreaga lume: NOVO Nordisk trebuie să urmărească toate sursele de talente, atât cele deja</p>

	<p>existente, cât și cele nedescoperite încă.</p> <p>Pentru a asigura un mediu de lucru motivant, NOVO Nordisk trebuie să valorizeze, și să respecte diferențele existente, maximalizând potențialul angajaților și contribuția acestora față de companie.</p> <p>Pentru a asigura eficiența organizațională, diversitatea trebuie să reprezinte un element cheie al culturii organizaționale, oferind suport pentru construirea unor competențe culturale și întărirea funcționalității schimburilor interculturale.</p> <p>Diversitatea poate ajuta la obținerea succesului dorit prin susținerea specialiștilor HR în toate activitățile, precum și prin susținerea angajaților pentru atingerea obiectivelor profesionale și personale și pentru construirea unui mediu de muncă atractiv la nivel global.</p>
<p>Indicatori monitorizare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numărul total de angajați pentru fiecare loc de muncă, tip de muncă și regiune de proveniență. • Numărul total de angajați și rata fluctuației de personal pentru diferitele grupuri de vârstă, gen și regiune. • Beneficiile oferite angajaților permanenți, dar care nu sunt oferite angajaților temporari sau part-time, la nivelul activităților majore. • Procentul de angajați care sunt acoperiți de contractele colective de muncă. • Perioada minimă de aviz în cazul unor schimbări operaționale semnificative, inclusiv dacă aceasta este prevăzută sau nu în contractele colective de muncă. • Procentul angajaților reprezentați în cadrul comitetelor comune management-angajați, responsabile de sănătatea și siguranța muncii, comitete ce ajută la monitorizarea și consilierea privitoare la sănătatea ocupațională și programele de siguranță a muncii. • Numărul de răniri, boli ocupaționale, zile de concediu de boală și absenteism, și numărul total de decese la locul de muncă, în regiune. • Programe educaționale, de training, consiliere, prevenție și de management al riscului oferite angajaților, familiilor acestora sau membrilor comunității, pentru a-i asista în cazul unor situații medicale speciale. • Aspecte privitoare la sănătatea și siguranța muncii prevăzute în acordurile formale existente cu sindicatele. • Numărul mediu de ore de training pentru fiecare angajat, pe an, ținând cont de diferitele categorii de angajați. • Programe pentru îmbunătățirea competențelor manageriale și a celor de învățare continuă, care asigură o rată ridicată a angajării și îi asistă pe angajați în administrarea parcursului carierei. • Procentul de angajați care beneficiază în mod regulat de evaluări de performanță și programe de dezvoltare de carieră. • Componenta grupurilor de conducere a companiei în funcție de categoria de angajați reprezentată, ținând cont de gen, grupă de vârstă, minorități și alți indicatori ai diversității.
<p>Sursa de informație</p>	<p>www.novonordisk.com</p>
<p>Data</p>	<p>Aprilie 2009</p>

2.2 Suedia

Responsabilitatea socială corporativă nu este o practică inedită în Suedia. Multe din principiile RSC au fost adoptate de către companiile suedeze cu mulți ani în urmă. Acestea includ cooperarea cu sindicatele și dialogul cu grupurile cointeresate, precum și existența contractelor colective de muncă (spre exemplu, între sectorul privat și cel public, pentru a facilita adaptarea angajaților). Guvernul suedez a diseminat un ghid referitor la liniile directoare pentru membrii comunității de afaceri, ghid bazat pe convențiile internaționale referitoare la drepturile omului, standardele de muncă ILO, dezvoltare sustenabilă și corupție.

Politica suedeză de RSC este bazată pe convenții și linii directoare agreeate la nivel internațional, privitoare la drepturile omului, standardele de muncă ILO, dezvoltare sustenabilă și corupție. Măsurile planificate și implementate includ:

- Oferirea de informații, consiliere și asistență financiară, atât pentru dezvoltarea profesională a companiilor mici, cât și pentru alte tipuri de companii.
- Dialoguri cu comunitatea de afaceri orientate către încurajarea preocupărilor legate de dezvoltarea sustenabilă în activitatea companiei.
- Oferirea de linii directoare în domeniul responsabilității sociale și de mediu pentru companii. Programul Swedish Partnership for Global Responsibility este doar un exemplu în acest sens.
- Simplificarea reglementărilor care guvernează activitatea micilor companii.
- Promovarea antreprenoriatului în rândul femeilor și al imigranților.
- Oferirea de capital pentru companiile mici.
- Oferirea de fonduri pentru dezvoltarea și comercializarea de noi tehnologii pentru protecția mediului.
- Promovarea unor „politici eficiente referitoare la competiție”.

Sușținătorii principali ai RSC în Suedia sunt **Agencia Suedeză pentru Cooperare Internațională (SIDA)**, **Agencia Suedeză pentru Dezvoltarea -afacerilor (NUTEK)** și **Agencia Suedeză a Consumatorilor (SCA)**, care promovează implementarea și dezvoltarea RSC.

În Suedia există trei parteneriate corporative majore axate pe RSC, și anume:

- Swedish Partnership for Global Responsibility
- CSR Sweden
- UN's Global Compact

Cheia succesului RSC în Suedia constă în faptul că firmele sunt pregătite să investească resurse financiare în inițiativele de RSC. În ciuda competiției în continuă creștere și a condițiilor actuale dure din mediul economic, companiile suedeze consideră că pot lega RSC de profitabilitatea pe termen lung.

Pentru a dezvolta practicile de responsabilitate socială corporativă din Suedia, sunt considerate cruciale următoarele: influența activă din partea angajatorilor, consultare permanentă și integrarea RSC în educație și cercetare. Cele mai multe companii suedeze dețin deja o credibilitate internațională în ceea ce privește RSC, însă participă prea puțin în mod activ la programe și rețele de RSC.

Punctul Național de Contact din Suedia (PNC) este o structură tripartită cu reprezentanți din partea guvernului suedez, mediului de afaceri și societății civile. PNC este condus de către Ministerul de

Afaceri Externe. Membrii PNC participă în mod regulat la seminarii și conferințe unde informează și discută Liniile Directoare OECD cu ONG-urile și alte părți interesate. Guvernul a distribuit în mare măsură Liniile Directoare către membrii comunității de afaceri, ambasadele Suediei etc. Ghidul este de asemenea publicat pe website-ul Ministerului de Afaceri Externe.

Agenția Suedeză de Cooperare Internațională pentru Dezvoltare deține un rol important în promovarea RSC, prin următoarele activități:

- Facilitarea unui mediu propice, inclusiv structuri de bună guvernare, pentru practici responsabile de afaceri .
- Oferirea de sprijin direct pentru activitățile care promovează și asigură responsabilitatea corporativă.
- Încurajarea sectorului privat de a investi în dezvoltare.
- Folosindu-se de puterea deținută în calitate de donator, facilitează dialogurile și parteneriatele multiple între grupuri cointeresate.
- Promovarea bunelor practici și participarea la inițiativele internaționale de definire a unor politici de RSC.
- Promovarea dezvoltării continue, prin finanțarea unor programe de training, cercetare și asistență tehnică.

Modele de bune practici în Suedia Studiu de caz № 1

Țara	Suedia
Orașul	Stockholm
Numele companiei	Hennes & Maurits
Tipul de companie	S.A.
Numărul de angajați	Cca. 73,000 la nivel mondial (53,430 angajați full time). Procentul femeilor angajate pe poziții de management: 76% Procentul femeilor din numărul total de angajați: 79%
Activitate principală	
Companie de retail în vânzarea de haine, accesorii, încălțăminte și cosmetice în peste 1.700 de magazine din 33 de țări și prin Internet; vânzări prin catalog în Scandinavia, Olanda, Germania și Austria. Compania nu realizează activități proprii de producție.	
Istoric	
<p>ANGAJAȚI FULL TIME ȘI PART TIME 2008</p> <p>Angajați part time 52.7% Angajați full time 47.3%</p> <p>TIPUL CONTRACTULUI DE ANGAJARE 2008</p> <p>Contracte permanente 82.1% Contracte temporare 17.9%</p> <p>ANGAJAȚI PE TIP DE POZIȚIE (%)</p> <p>Asistent de vânzări 69% Angajat la depozit 7% Manager de linie 6% Visual merchandiser 6% Manager de magazin 3% Angajații sediului național 3% Birouri de producție 2% Birouri de aprovizionare 2% Sediu central 1% Altele 1%</p> <p>Raportul salariilor femeilor față de cele ale bărbaților</p> <p>Manageri de magazin: 0.938 Visual merchandiser: 0.938 Manageri de linie: 0.968 Asistenți de vânzări: 0.997 Angajați la depozite: 0.900</p>	

Angajați la sediul național: 0.769*

Alții : 0.958

ANGAJAȚI PE REGIUNE (%)

Europa (excepție Suedia): 76%

America de Nord: 12%

Suedia: 9%

Birouri de producție: 2%

Asia: 1%

Descrierea activităților de RSC

Descrierea practicii de RSC

Egalitate și diversitate. Oportunități egale la recrutare, selecție, angajare, recompensare, transferuri, promovări, creștere și dezvoltare profesională sau training. O mare parte a angajaților este constituită din femei, iar acestea sunt bine reprezentate în poziții de management.

PROCENTUL DE FEMEI ANGAJATE ÎN FUNCȚIE DE POZIȚIA OCUPATĂ

Consiliul de conducere: 35%

Group Management : 33%

Manager Național de Vânzări : 44%

Manager Birou Producție: 45%

Șef Divizie Aprovizionare: 57%

Șef Secție Aprovizionare: 83%

Area Manager: 67%

Manager de Magazin: 77%

Training și dezvoltare profesională

Training de introducere în manipularea și întreținerea pieselor de vestimentație, în probleme de siguranță la locul de muncă, de relaționare cu clienții, în domeniul textil și al RSC.

Un program de e- training a fost implementat în anul 2008 pentru a evalua gradul de succes/eficiență al metodelor de predare pentru diferitele componente ale trainingului de inducție. A fost vizat personalul din magazine care are acces la computer; peste 2,000 de angajați au participat la programul pilot.

Training și dezvoltare profesională continuă. Numărul mediu al zilelor de training pe angajat în anul 2008 a fost de aproximativ 10 zile pentru angajații noi din vânzări, o zi pentru angajații din vânzări cu vechime și 5 zile pentru angajații aflați pe poziții manageriale.

Au fost dezvoltate o serie de module obligatorii de training la nivel global.

11 module non-obligatorii de training la nivel global, 4 din acestea fiind direcționate către managerii de magazin.

Cca. 50 de traininguri diferite au fost dezvoltate la nivel național, elaborate urmărind nevoile specifice ale fiecărei țări în parte.

Nivelul de intervenție	Toate nivelele organizatorice.	
Problemele abordate	Organizarea și desfășurarea unor programe de training.	
Resurse necesare	Echipa H&M de RSC , la nivel global, cuprindea 86 de persoane la sfârșitul anului 2008	
Indicatori de monitorizare		Aspect: Angajarea
	LA 1	Numărul total de angajați în funcție de poziția ocupată, tipul de contract și regiunea de proveniență.
	LA 2	Numărul total de angajați care au părăsit compania și rata fluctuației în funcție de grupa de vârstă, gen și regiunea de proveniență.
	LA 3	Beneficii oferite angajaților full-time, care nu sunt oferite angajaților temporari sau part-time, în funcție de tipul de activitate.
	LA 4	Procentul de angajați care beneficiază de contracte colective de muncă.
	LA 5	Perioada minimă de aviz în caz de schimbări operaționale, inclusiv dacă aceasta este prevăzută în contractul colectiv de muncă.
	LA 6	Procentajul din totalul de personal reprezentat în comitetele formate din management și angajați și responsabile cu sănătatea și siguranța muncii, comitete ce oferă monitorizare și consiliere privind sănătatea și programele de siguranță la locul de muncă.
	LA 7	Numărul de răniri, boli profesionale, zile de concediu medical și absenteism și numărul de decese la locul de muncă, în funcție de regiune.
	LA 8	Programe educaționale, de training, consiliere, prevenție și de management al riscului sunt oferite angajaților, familiilor acestora sau membrilor comunității pentru a-i asista în cazul unor situații medicale speciale.
	LA 9	Aspecte privitoare la sănătatea și siguranța muncii sunt prevăzute în acordurile formale cu sindicatele.
	L 10	Numărul mediu de ore de training / angajat, pe an, ținând cont de diferitele categorii de angajați.
	L 11	Programe pentru îmbunătățirea competențelor manageriale și pentru învățare continuă care asigură o rată ridicată a angajării și îi sprijină pe angajați în administrarea parcursului carierei.
	L 12	Procentul de angajați care beneficiază în mod regulat de evaluări de performanță și programe de dezvoltare de carieră.
	L 13	Componența grupurilor de conducere a companiei în funcție de categoria de angajați reprezentată, ținând cont de gen, grupă de vârstă, minorități și alti indicatori ai diversității.
	L 14	Rata salariului de bază primit de bărbați și femei în funcție de poziția ocupată.
Sursa de informație	www.hm.com	
Data	Aprilie 2009	

Modele de bune practici Suedia Studiu de Caz № 2

Țara	Suedia
Orașul	Stockholm
Numele companiei	Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA
Tipul de companie	S.A.
Numărul de angajați	Cca. 45,000
Activitate Principală	
Produce și vinde produse de îngrijire intimă, servetele, ambalaje, hârtie pentru publicații și produse din lemn.	
Istoric	
<p>SCA deține filiale de producție în 40 de țări și realizează activități de vânzări în 90 de țări.</p> <p>SCA este angajată în oferirea unui loc de muncă sigur și bazat pe practici de angajare echitabile și pe respect reciproc.</p> <p>Pentru a asigura acest deziderat, compania atrage și reține persoanele cele mai calificate. SCA aderă la principiul oportunităților egale în angajare și luptă pentru un mediu de lucru lipsit de orice formă ilegală de discriminare.</p> <p>SCA aplică toate prevederile și reglementările legale referitoare la angajare indiferent în ce țară își desfășoară activitatea.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
Nivelul de intervenție	<p>SCA pune preț pe angajații bine informați și creează oportunități pentru ca aceștia să își poată exprima liber propriile opinii. Importanța acordată de SCA loialității angajaților transformă chestionarele aplicate acestora în instrumente importante pentru evaluarea activității și pentru a oferi o bază pentru îmbunătățire.</p> <p>În mai multe piețe în care activează, SCA inițiază procese formale de consultare cu angajații. Unul din grupurile cele mai mari care reprezintă angajații de la SCA este SCA European Works Council și reprezintă cca. 30.000 de angajați. Prin intermediul întâlnirilor regulate la diferite nivele organizaționale, SCA menține un dialog permanent cu reprezentanții angajaților.</p> <p>SCA recunoaște dreptul angajaților la libera asociere, toți angajații SCA fiind liberi să se alătore sindicatelor. În medie, cca. 70% din angajați dețin contracte colective de muncă (2008).</p>
Potențialii beneficiari ai practicii RSC	SCA depune eforturi în vederea deținerii unei culturi organizaționale non-discriminatorie bazată pe responsabilitate, excelență și respect, promovate în rândul forței de muncă la nivel global. Politica SCA prevede tratarea tuturor potențialilor și actualilor angajați în mod echitabil și fără prejudecăți. Toți

	<p>angajații vor deține oportunitatea de a promova în cadrul companiei, indiferent de gen, status marital, etnie sau naționalitate, orientare sexuală, religie, afiliere politice, vârstă sau dizabilități.</p>
Problemele abordate	<p>SCA investește semnificativ în fiecare an în diferite tipuri de dezvoltare profesională a angajaților. Fiecare filială deține programe de training și dezvoltare profesională, elaborate special pentru a răspunde nevoilor lor specifice.</p> <p>Pentru a-și atinge obiectivele operaționale și strategice, SCA trebuie să utilizeze metode eficiente pentru a recruta persoane competente. În anul 2008, pentru a atinge acest deziderat, SCA a lansat un nou sistem de recrutare prin intermediul internetului – Job Portal, astfel implicând toate filialele SCA. Acest portal urmărește să ofere o imagine clară asupra tuturor pozițiilor libere existente în cadrul SCA și este direcționat atât către uzul intern cât și cel extern. Adicional, persoanele care doresc își pot înregistra în baza de date CV-ul, precum și preferințele pentru o poziție viitoare, iar sistemul generează automat posturile libere existente care respectă preferințele candidaților, aceștia fiind contactați când o poziție adecvată apare în sistem. Portalul de joburi oferă beneficii importante: oferă o piață deschisă de joburi în interiorul SCA, oferă oportunități de dezvoltare profesională pentru mai multe persoane, și asigură o mai mare eficiență procesului de recrutare.</p>
Scopul intervenției	Recrutarea și dezvoltarea profesională a angajaților.
Pașii implementării	Proces continuu
Resurse necesare	În anul 2008, costurile cu programele de training și dezvoltare profesională s-au ridicat la 153 mil. SEK (aprox. 14,5 mil. EUR), ceea ce înseamnă aprox. 3,400 SEK (aprox. 325 EUR) pentru fiecare angajat.
Indicatori monitorizare	Unul din obiectivele SCA este ca toate filialele companiei să dețină o monitorizare directă a performanței prin utilizarea chestionarelor de autoevaluare, precum și a evaluărilor directe ale furnizorilor, precum și programe de audit realizate de către specialiști SCA.
Impact	În Aprilie 2004, SCA a semnat Global Framework Agreement cu ICFE (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions), Swedish Paper Workers' Union (reprezentând toate sindicatele suedeze) și SCA's European Works Council. Înțelegerea este bazată pe Codul de Conduită și constituie o modalitate de exprimare a intenției SCA de a promova cooperarea și responsabilitatea socială la nivelul întregii lor activități și de a avea un comportament de angajator responsabil. Zonele acoperite de către aceasta înțelegere sunt analizate bianual în întâlniri comune dintre toți semnatarii. Ultima analiză, din Ianuarie 2007, a concluzionat faptul că nu au existat încălcări ale înțelegerii. Următoarea întâlnire de analiză este programată pentru martie 2009.
Invațăminte	<p>Succesul companiei depinde de abilitatea sa de a construi și menține încrederea în toate relațiile de afaceri.</p> <p>Odată cu expansiunea SCA către noi state și regiuni, odată cu nevoia mare de materiale brute necesare pentru a fabrica și vinde propriile produse, lanțul de</p>

	<p>furnizori al Grupului SCA devine din ce în ce mai globalizat. Drept consecință, riscurile legate de protecția mediului, drepturile omului, munca depusă de copii, corupție etc. cresc considerabil, iar eforturile SCA în vederea respectării regulilor ce privesc aceste riscuri de către furnizori devin tot mai mari.</p> <p>În timp ce furnizorii din diferite părți ale lumii par să se confrunte cu probleme similare legate de asigurarea sustenabilității, SCA consideră că soluțiile individuale/locale sunt esențiale pentru asigurarea sustenabilității în lanțul de furnizori. Astfel, SCA dorește ca prin intermediul unui dialog permanent să dezvolte relații strânse cu proprii furnizori, pentru a se asigura de faptul că bunurile și serviciile cumpărate sunt realizate în condiții de sustenabilitate.</p> <p>SCA crede că relațiile strânse cu furnizorii merg mai departe de simplul aspect comercial și dorește să colaboreze cu aceștia pentru a-i susține și încuraja în menținerea unor standarde de sustenabilitate similare cu cele promovate în interiorul SCA.</p> <p>În acord cu acest deziderat, în 2005 SCA a început să lucreze asupra stabilirii unor reguli în interiorul companiei pentru a administra potențialele riscuri la nivelul lanțului de furnizori. Responsabilitatea pentru alegerea furnizorilor este asumată de fiecare filială SCA în parte. În consecință, modul în care sunt respectate regulile existente de către lanțul de furnizori poate să difere de la o filială la alta, asta chiar dacă direcția generală este una comună indiferent de locația în care Grupul SCA își desfășoară activitatea.</p>
<p align="center">Descrierea beneficiilor ce decurg din deținerea unei practici de RSC bazată pe atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii</p>	
<p>Prezența SCA în comunitățile unde sunt localizate diferitele filiale ale companiei, contribuie la dezvoltarea economică a comunităților în cauză. În plus, multe din produsele SCA ajută la îmbunătățirea calității vieții de zi cu zi a consumatorilor. De asemenea, SCA se implică activ în viața comunității locale prin intermediul unor diferite inițiative.</p> <p>SCA creează locuri de muncă, generând bunăstare pentru mii de familii. Compania plătește taxe și astfel contribuie la bugetele naționale și locale. Totodată, compania angajează și dezvoltă profesional noi angajați, cumpără bunuri și servicii de la alte firme ce activează în comunitate, contribuind astfel la vitalitatea economiei locale. SCA investește capital în proiecte diverse, de la construcții noi la evenimente caritabile.</p> <p>În multe cazuri, SCA își aduce de asemenea contribuția în viața comunităților locale prin diverse modalități. Angajații SCA oferă din timpul personal pentru a se implica în diverse proiecte. Astfel, SCA devine direct implicată în activitățile locale, construind relații cu organizațiile locale, școli, instituții, grupuri sociale și asociații profesionale.</p>	
<p>Sursa de informații</p>	<p align="center">www.sca.se</p>
<p>Data</p>	<p align="center">Aprilie 2009</p>

3 Cazuri corporative

3.1 Vechile State Membre

3.1.1 Franța

Modele de Bune Practici Franța

Studiu de caz № 1

Țara	Franța
Orașul	În Franța și la nivel mondial, în acele orașe unde Accor activează
Numele companiei	Accor S.A.
Tipul de companie	Societate anonimă
Numărul de angajați	134.852 la nivel mondial (în aproape 100 de țări) În funcție de activitate: - 78% activitate hotelieră - 19% alte activități - 3% servicii
Activitate principală	
Activitate hotelieră, turism și servicii oferite companiilor client și instituțiilor publice (beneficii pentru angajați, beneficii publice, recompense și loialitate).	
Istoric	
Accor este un grup mondial major și un leader european în activitatea hotelieră, precum și lider la nivel mondial în servicii oferite corporațiilor și instituțiilor publice. Operează în aproape 100 de țări și deține 150.000 angajați. Accor oferă clienților săi peste 40 de ani de expertiză în două activități majore: - Activitate hotelieră prin intermediul următoarelor branduri Sofitel, Pullman, MGallery, Novotel, Mercure, Suitehotel, Ibis, All seasons, Etap Hotel, Formule 1 și Motel 6, reprezentând 4.000 de hoteluri și aproape 500.000 de camere în 90 de țări; - Servicii: peste 30 de milioane de persoane din 40 de țări beneficiază de servicii sau produse Accor.	
Descrierea activităților de RSC	
Politica de HR	Accor a considerat din totdeauna că angajații sunt cea mai importantă resursă deținută de companie. Disponând de o rețea internațională, politica de resurse umane din cadrul Accor este dedicată satisfacerii nevoilor managerilor din prima linie, care trebuie să dețină suportul unor echipe

performante și motivate. Din acest motiv, accentul este pus asupra următoarelor zone prioritare:

- Angajarea

Accor și-a bazat dezvoltarea corporativă pe nivelul de motivare și calitate al propriilor membri, indiferent de țara de origine a acestora, ceea ce a condus la un angajament continuu pentru atragere și integrare. Diversitatea existentă la nivel de grup merge mai departe de vârstă, genul și naționalitatea angajaților, pentru a include abilitățile și aptitudinile candidaților - calități care sunt luate în considerare prin intermediul unei varietăți de practici de angajare.

- Training și mobilitate profesională

Îmbunătățirea competențelor constituie centrul sistemului de resurse umane din cadrul Accor. O atenție deosebită este acordată programelor de certificare; astfel, angajații nu primesc doar competențe adiționale de care au nevoie pentru a satisface nevoile clienților, ci și o mai mare recunoaștere financiară și personală. Programele de training sunt elaborate pentru a permite angajaților să se descurce mai eficient în activitatea lor curentă și în responsabilitățile viitoare, precum și pentru a-i pregăti pentru sarcini noi și diverse. O altă prioritate a politicii de HR constă în asigurarea unei mobilități profesionale, prioritate susținută puternic de către management.

- Recompensarea

Accor s-a angajat în oferirea angajaților unei recompensări în acord cu practicile existente pe piața locală. Majoritatea angajaților beneficiază, de asemenea, de bonusuri acordate în funcție de gradul de atingere a obiectivelor cantitative și/sau calitative.

- Diversitate și șanse egale

Strategia de dezvoltare Accor conține de multă vreme drept parte integrantă asigurarea diversității și a șanselor egale, printr-un angajament continuu față de atragerea și integrarea angajaților dintr-o zonă amplă de recrutare, cu atenție sporită asupra abilităților individuale și competențelor profesionale.

- Sănătatea și siguranța muncii

Politica Accor referitoare la sănătatea și siguranța muncii își are bazele în prevenție, training și dezvoltarea unui sistem de asigurare medicală elaborat în funcție de nevoile specifice ale angajaților din fiecare țară.

- Consultarea angajaților și recunoașterea acestora

Motivarea și satisfacția angajaților sunt măsurate în mod regulat prin intermediul chestionarelor de opinie; prin intermediul politicii ușilor deschise, aceștia își pot exprima în mod liber insatisfacția, fără ca managerul direct să fie prezent. În toate țările sunt organizate regulat mese rotunde pentru a încuraja interacțiunea directă și pentru a promova o îmbunătățire continuă a activităților.

- Inovația

În cadrul Accor, implicarea membrilor echipelor de lucru în căutarea unor modalități de îmbunătățire a satisfacției clienților și angajaților constituie atât o valoare organizațională centrală, cât și un instrument de management.

Programul innov@ccor permite angajaților să facă sugestii și, în același timp, recompensează cele mai bune idei care sunt implementate la nivelul Grupului. Inovația este una din primele 5 valori organizaționale care exprimă spiritul Accor, ce sunt prezentate în documentul numit The Manager's Benchmarks.

- Dialogul Social

Mai mult ca niciodată, politica de HR a Grupului este axată asupra relațiilor de muncă. Accor și-a luat angajamentul de a menține un dialog constructiv cu reprezentanții angajaților și un mediu de muncă pozitiv.

Politica privitoare la diversitate

- În Ianuarie 2007, la nivelul întregului Grup a fost semnată o înțelegere referitoare la diversitate, unde au fost urmărite inițiative de diversificare a metodelor de angajare, îmbunătățirea competențelor și promovarea mobilității profesionale. Consultarea, angajarea și recunoașterea meritelor acestora sunt căi importante de menținere a unui dialog social constructiv.

- Accor a semnat Seoul Declaration on Safety and Health at Work (Declarația de la Seoul privitoare la Sănătatea și Siguranță la locul de muncă);

În Iunie 2008, Accor a participat la XVIII-th World Congress on Safety and Health at Work în Seoul, Korea de Sud. Evenimentul a fost organizat în comun de către Internațional Labour Organizațion (ILO), Internațional Social Security Association (ISSA) și the Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA) pe tema "Sănătatea și Siguranța la locul de muncă: O responsabilitate socială."

Descrierea practicii de RSC

Există trei mari programe de RSC axate pe diversitate și grupuri marginalizate:

A. Folosirea limbajului prin semne

- Locul implementării: Accor Hospitality France

Accor a decis să lucreze asupra accesibilității oferite angajaților surzi sau cu deficiențe de auz. Accor a decis să ajute lucrătorii cu deficiențe de auz sau de vorbire pe parcursul evaluărilor anuale sau la întâlnirile principale. Un traducător specializat în limbajul prin semne este prezent pe parcursul evaluărilor anuale și pe parcursul întâlnirilor care implică persoane cu deficiențe de auz sau vorbire. Acest program este finanțat de departamentul Accor dedicat persoanelor cu dizabilități.

B. Diversitate

- Implementat de Accor-Novotel Paris Tour Eiffel: creșterea nivelului de integrare a celor 35 de naționalități diferite care lucrează în cadrul hotelului.

- Crearea și organizarea unui Forum Cultural. Membrii echipei au fost invitați să prezinte diferite aspecte reprezentative ale propriei culturi. La Forum au participat toți membrii echipei și și-au oferit șansa de a cunoaște și descoperi cultura colegilor. A fost editat un newsletter special cu ocazia acestui eveniment.

C. Soluții pentru asigurarea balanței între viața profesională și cea privată

- Implementat de Accor Services.

- Locul implementării: Accor Services dezvoltă aceste servicii în UK, Venezuela, Argentina, Chile, Belgia, Portugalia, Spania, Austria și Franța.

Vouchere, carduri sau sisteme electronice de plată oferă angajatorilor posibilitatea de a contribui la costurile casnice/personale ale angajaților (gradiniță, educație, îngrijirea bătrânilor). Mai mult, beneficiarii acestor vouchere au acces la platforme de servicii web sau de telefonie pentru a găsi

	<p>soluțiile optime prin intermediul rețelelor de prestatori de servicii. Acest serviciu combină atât calitatea cât și eficiența, prin utilizarea unor consilieri specializați și prin actualizarea continuă a bazelor de date.</p> <p>Comaniile pot, de asemenea, să aibă acces la servicii de întreținere, organizarea călătoriilor, service pentru parcul de mașini etc.</p>
Nivelul de intervenție	<p>A. Departamentul de Resurse Umane Accor Hospitality Franța</p> <p>B. Departamentul de Resurse Umane Accor-Novotel Paris Tour Eiffel</p> <p>C. Servicii dezvoltate de către Accor Services în UK, Venezuela, Argentina, Chile, Belgia, Portugalia, Spania, Austria și Franța.</p>
Potentiali beneficiari ai politicii RSC	<ul style="list-style-type: none"> - Angajați cu deficiențe de auz sau vorbire - Angajații de diferite naționalități și culturi - Femei și persoane în vârstă
Problema adresată	<p>A. Accor are în vedere faptul că angajații cu deficiențe de auz și vorbire erau dezavantajați la întâlniri sau briefing-uri.</p> <p>B. În ciuda deținerii unui mix de culturi diverse, a fost identificată o lipsă de cunoaștere și înțelegere a culturilor și a modului de viață al colegilor, fapt ce nu contribuia la calitatea interacțiunii dintre angajați.</p> <p>C. Numărul în continuă creștere al femeilor angajate și problema populației în continuă îmbătrânire înseamnă că tot mai mulți angajați dețin responsabilitatea întreținerii uneia sau a mai multor persoane dependente. Pentru a-i ajuta, Accor Services propune soluții pentru viața de zi cu zi în vederea îmbunătățirii balanței dintre viața profesională și cea personală.</p>
Scopul intervenției	<ul style="list-style-type: none"> - Incluziune culturală și un mediu de muncă îmbunătățit - Incluziunea totală a angajaților cu deficiențe de auz sau vorbire - Incluziune financiară
Context	<p>A. Folosirea limbajului prin semne</p> <p>Toate instrumentele de HR trebuie să fie accesibile tuturor angajaților, pentru a se asigura un tratament echitabil pentru toți angajații. Toți membrii companiei au dreptul de a putea participa la întâlnirile companiei sau la evaluările anuale.</p> <p>B. Diversitatea</p> <p>Marea varietate de culturi prezentă în Accor.</p> <p>C. Soluții privind balanța dintre viața profesională și cea personală</p> <p>Lipsa posibilităților financiare în cazul familiilor sărace sau al femeilor provenite din familii sărace.</p>
Pașii implementării	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborarea unei politici de HR axată pe diversitate, multiculturalism și șanse egale. - În ianuarie 2007 a fost semnată o înțelegere pentru diversitate la nivelul întregului Grup. - În iunie 2008 Accor a semnat Seoul Declaration on Safety and Health at Work. - Atenția acordată diversității și șanselor egale reprezintă un proces continuu.

Durata	Politica pentru Diversitate și șanse egale reprezintă un proces continuu care implică activități continue și evenimente periodice sau regulate.
Resurse	<ul style="list-style-type: none"> - Resurse financiare - Resurse umane: trainerii - Facilități de comunicare internă: intranet, evenimente speciale, broșuri corporatiste etc. - Specialiști în diversitate și incluziune
Indicatori monitorizare	<ul style="list-style-type: none"> - numărul de angajați cu deficiențe de auz sau vorbire integrați - numărul de angajați care au fost implicați în activitățile companiei dedicate diversității - numărul de femei care beneficiază de ajutor financiar
Impact	<ul style="list-style-type: none"> - un traducător specializat în limbajul semnelor prezent la evaluările anuale și întâlnirile care implică persoane cu deficiențe de auz sau vorbire - o integrare sporită a celor 35 de naționalități diferite care lucrează împreună - acces la platforme de servicii financiare
Aspecte critice	<p>A. Dificultatea de a avea certitudinea faptului că această oportunitate este cunoscută și dezvoltată la nivelul întregului Grup.</p> <p>B. A fost dificilă „vânzarea” ideii către echipă, pentru a determina angajații să participe la forum.</p> <p>C. Aceasta este o soluție externalizată, foarte utilă pentru companiile care nu pot implementa propriile soluții (datorită mărimii companiei, costurilor implicate, localizării geografice etc.)</p>
Învățăminte	Aspectele privitoare la diversitate și șanse egale trebuie să fie abordate pe termen lung.
Descrierea beneficiilor derivate din deținerea unei practici de RSC bazată pe atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<p>A. Folosirea limbajului prin semne</p> <p>1. Beneficii pentru companie</p> <ul style="list-style-type: none"> - îmbunătățirea abilității angajaților de a participa la activitățile companiei într-o manieră care să le permită îmbunătățirea propriei performanțe; - Creșterea loialității angajaților față de companie; <p>2. Beneficii pentru angajați</p> <ul style="list-style-type: none"> - toți membrii companiei beneficiază de un tratament echitabil; - această soluție a permis angajaților cu deficiențe să participe la viața organizațională a Grupului; <p>B. Diversitate</p> <p>1. Beneficii pentru companie</p> <ul style="list-style-type: none"> - climatul moral al companiei și cultura organizațională; - loialitatea angajaților față de companie; <p>2. Beneficii pentru angajați</p> <ul style="list-style-type: none"> - promovarea intensă a atenției companiei în susținerea și interpretarea diversității drept un câștig al 	

<p>echipei;</p> <ul style="list-style-type: none"> - angajații au avut ocazia unui schimb de experiențe, prin intermediul unor variate activități distractive, precum dans, degustarea unor mâncăruri tradiționale, prezentării vestimentare specifice și expoziții de artă și meșteșuguri; - forumul a constituit un succes care s-a transformat într-un eveniment anual, deschis și către alte hoteluri ale companiei <p>C. Soluții privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală</p> <p>1. Beneficii pentru companie</p> <ul style="list-style-type: none"> - atragerea și mobilizarea angajaților - organizația are de câștigat în productivitate și stare de bine - un instrument dedicat înțelegerii eficiente a nevoilor și preocupărilor angajaților - instituțiile publice oferă ajutor social mai facil și cu un mai bun control asupra fondurilor - controlul bugetului și mai puțină birocrație - mai ușor de manageriat și distribuit - garanție asupra destinației alocației, prevenirea abuzului <p>2. Beneficii pentru angajați</p> <ul style="list-style-type: none"> - câștigarea de timp atât în viața profesională, cât și în cea personală - soluții pentru rezolvarea problemelor de zi cu zi - îmbunătățirea calității vieții - o putere de cumpărare mai mare pentru nevoi specifice datorită ajutoarelor oferite de angajator - accesul la oferte preferențiale - un instrument care oferă libertate de alegere datorită afilierilor diferiților prestatori de servicii la rețele existente
Rezultatele dorite privitoare la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii
<ul style="list-style-type: none"> - o politică eficientă de HR - atragerea și mobilizarea angajaților - climatul moral al companiei și cultura organizațională - loialitatea angajaților față de companie
Provocările privitoare la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii
<ul style="list-style-type: none"> - Prejudecățile culturale locale referitoare la minorități, persoane cu dizabilități, femei și femei angajate.
Factori cheie pentru eficiență practicilor referitoare la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii
<p>Un program eficient dedicat persoanelor marginalizate implică:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cunoștințe sociale și cercetări ale climatului social al comunității locale - O abordare sustenabilă - Parteneriate sociale
Concluzii și recomandări
<p>O politică pe termen lung privitoare la diversitate și șanse egale, facilități financiare și un mediu organizațional deschis către multiculturalism.</p>

Informații adiționale

1. Politica națională Franceză referitoare la grupuri marginalizate (persoane cu dizabilități, bătrâni, minorități)

Vezi <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/>

2. The Seoul Declaration on Safety and Health at Work (Declarația de la Seoul privitoare la Sănătatea și Siguranța la Locul de Muncă)

- Congresul Mondial pentru Sănătatea și Siguranța la locul de muncă reprezintă cel mai important și amplu eveniment dedicat acestui subiect, la nivel mondial. Congresul dorește să contribuie la îmbunătățirea sănătății lucrătorilor și prevenirea accidentelor și îmbolnăvirilor la locul de muncă prin intermediul schimbului de informații și bune practici. Este gândit pentru a ajuta prevenția accidentelor la locul de muncă și protecția sănătății lucrătorilor prin oferirea oportunității participanților de a împărtăși informații și cunoștințe referitoare la ultimele inovații în domeniu, și încurajarea lor către implementarea unor proiecte comune.
- Cea de-a 18-a ediție a congresului a avut peste 4,000 de participanți, incluzând lideri politici, manageri de companii, experți în sănătatea și siguranța muncii, reprezentanți ai lucrătorilor și ai angajatorilor, experți în securitate organizațională și socială. Congresul a oferit oportunitatea de a analiza situația curentă la nivel mondial și de a face recomandări pentru viitor.
- Declarația de la Seoul a fost semnată de peste 50 de decidenți la nivel mondial și a fost adoptată de ILO drept noua direcție către crearea unei culturi globale referitoare la sănătatea și siguranța ocupațională. Cu acesta ocazie, Cathy Kopp a semnat declarația din partea Accor.
- Declarația reprezintă o recunoaștere formală din partea semnatarilor și totodată angajamentul acestora pentru promovarea sănătății și siguranței ocupaționale în cadrul propriilor organizații, prin utilizarea unor resurse și instrumente adecvate. Prin semnarea acestei declarații, Accor și-a reconfirmat poziția de actor corporativ responsabil social și activ internațional.
- Declarația precizează faptul că un mediu organizațional sigur și sănătos trebuie să fie recunoscut drept unul din drepturile fundamentale ale omului.
- De asemenea sunt incluse instrucțiuni pentru angajatori, lucrători și guverne. În acord cu aceste principii, angajatorii trebuie să ofere angajaților informații și programe de training adecvate și în același timp să dezvolte sisteme de management pentru gestionarea eficientă a siguranței și sănătății ocupaționale.

„Angajatorii trebuie să asigure următoarele:

- Prevenția trebuie să constituie o parte integrată în activitatea lor curentă, deoarece standardele înalte în asigurarea sănătății și siguranței ocupaționale merg mână în mână cu o performanță organizațională înaltă.
- Sistemele de management a siguranței și sănătății ocupaționale trebuie elaborate și implementate astfel încât să conducă la o îmbunătățire a siguranței și sănătății la locul de muncă.
- Lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie să fie consultați, informați, instruiți și implicați în toate măsurile organizaționale privitoare la sănătatea și siguranță ocupațională.”

Vezi Declarația și Semnatarii:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/statement/wcms_095910.pdf

<p>Vezi documentul Wikipedia despre Seoul Declaration on Safety and Health at Work http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at_Work</p>	
Surse de informații	<p>http://www.accor.com http://handicap.gouv.fr http://www.handicap-information.com http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/ http://www.ilo.org http://www.csreurope.org/ http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at Work</p>
Data	<p>Ianuarie 2009</p>

Țara	Franța
Orașul	Paris
Numele companiei	GDF SUEZ
Tipul de companie	Companie în parteneriat public-privat (Statul francez deține peste 35% din acțiunile companiei GDF Suez, după fuzionare)
Numărul de angajați	198,200 de angajați la nivel mondial În cadrul Gaz de France, la sfârșitul anului 2007, lucrau 47,560 de angajați – femeile reprezintă 25% din intregul personal și 10.3% din echipa de management. La sfârșitul anului 2007, SUEZ deținea 149,131 de angajați la nivel mondial – 16% din angajații SUEZ sunt femei. La nivelul echipei de management, procentul femeilor era 17.8%.
Activitate principală	
GDF SUEZ a luat ființă în 2008 prin fuziunea a două mari corporații franceze (Gaz de France și SUEZ) și este activă la nivelul întregului sistem energetic, furnizând atât electricitate cât și gaz natural. Activitatea curentă a companiei se concentrează asupra energiei, serviciilor energetice și mediului (electricitate, producție, aprovizionare, transport, distribuție a gazului natural, servicii energetice, managementul consumului de apă și a evacuării reziduurilor).	
Istoric	
În sfera dezvoltării sustenabile, Grupul GDF SUEZ deține următoarele priorități:	
<ul style="list-style-type: none"> • Găsirea de răspunsuri pentru provocările majore actuale și viitoare legate de energie, prin managerierea energiei și promovarea inovației. • Traducerea valorilor dezvoltării sustenabile în practici organizaționale și cultură organizațională. • Încorporarea dezvoltării sustenabile în ofertele de vânzări în, beneficiul clienților. • Dezvoltarea unor practici responsabile de HR și management general la nivelul întregului Grup • Protecția mediului. • Adoptarea unui comportament responsabil social, în special prin adoptarea unui rol activ în dezvoltarea regională. 	
Descrierea activităților de RSC	
Pentru GDF SUEZ, responsabilitatea corporativă include, de asemenea, managementul schimbării, dezvoltarea resurselor umane și bune practici de management:	
<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea accesului echitabil la angajare, diversitatea și drepturile omului în cadrul companiei. • Menținerea unui dialog social, a unui climat de încredere și a unui sentiment de apartenență în cadrul mediului organizațional. 	

- GDF SUEZ se concentrează asupra proiectelor și acțiunilor orientate către promovarea diversității și solidarității (scheme specifice orientate către integrarea tinerilor cu dificultăți sociale, a femeilor și a altor grupuri marginalizate).

Politicile de RSC ale GDF SUEZ sunt bazate pe politici specifice pentru cele două mari corporații:

- Gaz de France: a elaborat o serie de instrumente sociale și organizaționale pentru a susține incluziunea pe piața muncii și dezvoltarea locală.
- SUEZ: acțiuni de inovare socială și profesională, în vederea luptei împotriva excluziunii sociale, oferind astfel acces către servicii care susțin posibilitatea de angajare și dezvoltarea locală.

1. O Divizie dedicată Dezvoltării Sustenabile

Angajamentele Grupului în vederea dezvoltării sustenabile sunt coordonate de o structură care operează în domeniu, atât transversal cât și direct:

- Divizia pentru Dezvoltare Sustenabilă coordonează activitățile legate de dezvoltare sustenabilă la nivelul întregului Grup și evaluează măsurile implementate în acest sens;
- Rețeaua pentru Dezvoltare Sustenabilă reprezintă toate entitățile operaționale ale Grupului. Rolul lor este de a comunica politica de dezvoltare sustenabilă către întregul personal al Grupului.

2. GDF SUEZ este unul din partenerii fondatori ai mai multor inițiative ce privesc eliminarea excluziunii sociale, susținerea diversității și a posibilității de angajare:

– **Asociația “Emmaüs France”**

Asociația “Emmaüs France” oferă suport persoanelor fără casă pentru a le integra pe piața muncii. Atunci când este necesar, aceste persoane sunt încadrate într-un program de mentorat coordonat de către asociație.

– **“Action for Jobs Foundation” (FAPE) - <http://www.webfape.net>**

FAPE a fost creată în anul 1995 și oferă servicii de reinserție pentru persoanele provenite din grupuri marginalizate. FAPE a susținut 1500 de proiecte, care au creat locuri de muncă pentru 8500 de persoane aflate în situații dificile.

– **“Women’s Forum**

Forumul Femeilor își propune promovarea potențialului femeilor în societate.

– **EPI (Emploi Partenariat Insertion) Intranet la SUEZ**

Această inițiativă include utilizarea internetului pentru a susține cooperarea dintre membrii diferitor grupuri, în scopul de a face schimb de experiențe și cunoștințe referitoare la angajare, precum și pentru a facilita parteneriatele pentru solidaritate și inserție pe piața muncii a persoanelor din comunitățile locale.

3. Convenția pentru inserția pe piața muncii în cadrul SUEZ a tinerilor marginalizați pe piața muncii

Această acțiune include participarea persoanelor din grupul țintă la programe de training pentru a obține o calificare profesională sau evaluarea competențelor câștigate prin training informal, în vederea certificării acestora. Acestor tineri le sunt oferite apoi oportunități de angajare în companiile locale ale Grupului francez.

4. Angajarea persoanelor din zone defavorizate, în cadrul Gaz de France

Descrierea practicii de RSC

Începând cu anul 2005, Gaz de France și-a lărgit aria surselor de recrutare, concentrându-se în special asupra tinerilor din zone defavorizate.

Inițiativele Gaz de France includ: întâlniri cu tineri din zonele Ile-de-France, Lyons și Marsilia, cu ajutorul asociației APC Recrutement, prin participarea la „forumurile diversității la locul de muncă” și inițiativele „Joburi și Orașe” .

5. Accesibilitate digitală

Gaz de France oferă acces la informații tuturor, inclusiv persoanelor cu dizabilități. Astfel website-ul gazdefrance.com a fost creat pentru a fi accesibil persoanelor cu dizabilități. În ianuarie 2007 Grupul a achiziționat Accessi Web Label și a lansat o inițiativă de îmbunătățire a accesibilității tuturor website-urilor Grupului. Ca urmare a îmbunătățirii accesibilității recrutării în special, toți candidații se pot informa asupra locurilor de muncă existente în cadrul grupului, fiind încurajată depunerea online de aplicații din partea persoanelor cu dizabilități. În Septembrie 2007, Gaz de France a devenit prima companie europeană care a obținut Euracert Label pentru website-ul propriu, însemnând faptul că Accessi Web certifica respectarea standardelor internaționale de accesibilitate și inspecția independentă a sistemului de către o a treia parte.

6. “Alternance 2007” program în cadrul GDF

Acest program include o campanie de training part-time elaborată pentru a identifica noi talente în zonele defavorizate din Paris, Lyon și Marsilia.

7. Comitetul operativ pentru diversitate din cadrul GDF

În anul 2007, a fost creat un comitet pentru diversitate pentru a promova acest proces la nivelul întregului grup.

8. Rețeaua internă pentru diversitate din cadrul SUEZ

Rețeaua internă pentru diversitate constituie punctul de plecare pentru schimbul de bune practici și pentru dezvoltarea unor inițiative concrete pentru a lupta împotriva discriminării. Semnarea unui acord cu Agenția Națională Franceză pentru Angajare (ANPE) a facilitat o coordonare eficientă între nevoile firmelor subsidiare și cele ale indivizilor afectați de excludere socială pe piața muncii. Acordul “*Enlarging diversity sourcing*” a fost semnat între parteneri instituționali și asociativi și lărgeste obiectivul recrutării pentru subsidiarii SUEZ, prin includerea candidaților care au fost afectați de discriminare în eforturile lor anterioare de angajare.

9. Participarea la cluburi de afaceri

SUEZ este unul din liderii de discuții în cadrul cluburilor de afaceri, în ceea ce privește tematica șanselor egale și a angajamentului față de comunitățile locale.

10. Rețeaua internă pentru persoane cu dizabilități din cadrul SUEZ

În urma unei analize realizată în 2006 asupra restricțiilor la angajare existente pentru persoanele cu dizabilități, au fost implementate planuri de acțiune în toate subsidiarele SUEZ. Schimbul de bune practici și emergența unor principii de conduită au fost încurajate de crearea în anul 2007 a rețelei pentru persoane cu dizabilități.

11. Grupul de cercetare/comitetul pentru promovarea participării femeilor în

	<p>cadrul SUEZ</p> <p>Grupul SUEZ a semnat în anul 2004 Institute Montaigne's Diversity Charter (Carta Diversității a lui Montaigne) și a creat un comitet european responsabil cu analiza balanței dintre numărul de femei și cel de bărbați care participă la activitatea curentă a Grupului și a subsidiarelor sale.</p>
Nivelul de intervenție	La nivel de grup și local
Potențiali beneficiari ai practicii RSC	<p>-persoane din grupuri marginalizate</p> <p>-persoane care nu pot accesa cu ușurință locuri de muncă datorită lipsei de acces la informații sau datorită insuficienței încrederii în sine</p>
Problema adresată	Nevoia de solidaritate la nivel local, în vederea incluziunii sociale și pe piața muncii a grupurilor marginalizate.
Scopul intervenției	<p>Implicarea pe piața muncii, în calitate de angajator responsabil social</p> <p>Promovarea diversității și depunerea de eforturi în vederea combaterii discriminării – cea mai mare provocare în acest sens constituie evaluarea și înțelegerea amplitudinii diversității – o realitate la nivel global care se referă, printre altele, la egalitatea dintre femei și bărbați, discriminarea datorată vârstei, originii, nivelului de educație etc.</p>
Context	Fiecare membru al Grupului poate avea propriile păreri în ceea ce privește politicile locale; astfel, Grupul oferă instrumente pentru a susține schimbul de informații și bune practici referitoare la parteneriatele locale, linii directoare pentru utilizarea metodologiilor de susținere a unui nivel ridicat de angajare și a dezvoltării locale.
Pași implementării	<p>Insertia pe piața muncii a tinerilor marginalizați</p> <p>Trei faze de implementare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - resocializarea; - îmbunătățirea competențelor ; - calificarea sau certificarea competențelor deja deținute; <p>Este oferit suport adițional pe parcursul inserției pe piața muncii a tinerilor marginalizați pe piața muncii prin parteneriate public-privat: servicii de inserție socială (oferite de către autoritățile publice locale) și suport pentru îmbunătățirea competențelor (oferit de către subsidiarii locali ai grupului). Durata procesului de inserție poate să varieze, de la 18 luni până la 3 ani.</p> <p>Comitetul / grupul de cercetare privind promovarea participării femeilor în cadrul SUEZ a început să funcționeze la începutul anului 2007, odată cu realizarea unui focus grup asupra poziției ocupate de femei în cadrul SUEZ. Obiectivul propus constă în sugerarea unor pași concreți prin care să se îmbunătățească balanța internă dintre femei și bărbați, eliminarea dificultăților, prejudecăților și a „obiceiurilor organizaționale”.</p> <p>Compus din aproximativ 50 de femei de toate naționalitățile, provenite din diferite subsidiare ale grupului, Comitetul a prezentat în decembrie 2007, 6 obiective distincte alături de propuneri concrete de implementare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accelerarea promovării femeilor în poziții de top-management. O treime din candidații pentru orice poziție de top-management trebuie să fie

	<p>constituită din femei. Femeile cu potențial ridicat (“Leader for the future”) vor beneficia de consiliere profesională, printre altele;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creșterea prezenței femeilor la nivelul tuturor subsidiarelor grupului, în special în activitățile tehnice. Lista de candidați pentru fiecare poziție trebuie să includă cel puțin o femeie; - Susținerea progresului în carieră al femeilor, în special pe parcursul concediilor de maternitate; - încurajarea unor practici de management mai deschise și flexibile, în special față de parcursuri profesionale atipice pentru femei, și validarea acestei experiențe în interiorul grupului; - Asistarea femeilor în crearea unor rețele de femei - WIN (Women în Networking) în cadrul Grupului, pentru a încuraja schimbul de informații și experiențe; - Monitorizarea și acordarea de credibilitate inițiativelor referitoare la aspectele de gender, prin includerea unor indicatori care să faciliteze evaluarea și măsurarea progreselor la nivelul Grupului privind aspectele de gender.
Durată	Proces continuu
Resurse	Parteneriate stabilite între Grup și diverse companii locale, precum și cu autoritățile locale implicate în problema pieței muncii
Indicatorii monitorizării	<p>Numărul de angajați care participă la programul “Cap competences” (orientat către îmbunătățirea competențelor)</p> <p>Numărul de angajați care au beneficiat de cursuri de training în decursul anului</p> <p>Numărul de ore de training profesional</p> <p>Procentul femeilor, la nivelul grupului</p>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Peste 240 de tineri marginalizați pe piața muncii au fost incluși în programul de incluziune profesională la nivelul a 17 companii ale grupului SUEZ până în anul 2007, cu o rată de succes mai mare de 80%. • 415 de tineri au fost incluși în proiectul “2007 Work Placement” din cadrul GDF în anul 2007, din care 14 tineri cu dizabilități și 40 de persoane provenite din zone urbane defavorizate (grupuri marginalizate) au fost incluse în programul de ucenicie. • 450 de angajați au participat la programul “Cap competences” din cadrul GDF în anul 2007. • 59.1% din angajații GDF au beneficiat de programe de training pe parcursul anului 2007 (aprox. 10,000 de ore de training profesional au fost realizate și aproximativ 200 de noi manageri au beneficiat de cursuri de integrare la nivelul grupului). • 61.2% din angajații SUEZ au beneficiat de training în 2007. • Rata angajării persoanelor cu dizabilități a fost de minim 4% din totalul de persoane recrutate. • În anul 2007 au fost implementate 7 campanii regionale de creștere a conștientizării privind angajarea și retenția persoanelor cu dizabilități.

Aspecte critice	Parteneriate curente cu autoritățile locale
Invațăminte	Nevoia schimbului de informații și nevoia rețelelor formate din persoane interesate de aceeași problematică.
Descrierea beneficiilor deținerii unei practici de RSC care se adresează atragerii grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
Beneficii pentru afaceri: <ul style="list-style-type: none"> • O bună colaborare între membrii/subsidiarele grupului • Noi tipuri de relații cu autoritățile locale Beneficii pentru angajați: <ul style="list-style-type: none"> • Participarea angajaților locali la programe de îmbunătățire a competențelor. 	
Rezultate dorite privind atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
Crearea la nivelul Grupului SUEZ a unei date de baze EPI, care să conțină parteneriatele locale create în Franța, privitoare la angajare, training, dezvoltare locală și implicarea în soluționarea problemelor comunităților locale.	
Provocările privitoare la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
Atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii implică multe eforturi, inclusiv investiții în acțiunile de recrutare. Gaz de France și-a propus obiectivul de a găzdui 40 de ucenici care să dețină "Acknowledgement of the Status of Disabled Workers (ROTH)" pe perioada 2006-2007. Departamentul de HR a elaborat un sistem dedicat special acestora, susținut de către Mission Handicap. Numărul aplicațiilor prezente a fost de 4 ori mai mare în Octombrie 2007 comparativ cu 30 în anul 2006. În 2007 au fost semnate 14 contracte de ucenicie, comparativ cu lipsa acestora în 2006. Investiția în campania de recrutare a făcut posibilă introducerea unei mai mari conștientizări în rândul diferitelor grupuri de persoane marginalizate, avute în vedere de către acțiunile de recrutare.	
Factori cheie pentru eficiența programelor de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Crearea unor parteneriate echilibrate și complementare cu autoritățile locale. Investiții în campanii de comunicare și alte inițiative similare.	
Concluzii și recomandări	
Trebuie să se asigure un echilibru între nevoile specifice locale și nevoile Grupului, care să susțină dezvoltarea ambelor.	
Informații adiționale	
Principiile GDF SUEZ privitoare la dezvoltarea sustenabilă sunt exprimate prin intermediul fundațiilor corporatiste care operează la nivel mondial, susținând proiecte în sferile sănătății, protecției mediului și a moștenirii culturale și educației. Fundația Gaz de France Fundația corporativă „Gaz de France” luptă pentru 3 cauze vitale: <ul style="list-style-type: none"> – Combaterea excluziunii sociale a tinerilor: fundația finanțează programe de caritate în domeniul integrării zilnice a tinerilor afectați cel mai puternic de excludere socială; 	

- Respectul și protecția mediului: fundația continuă eforturile realizate de către GDF SUEZ de a distribui energie care nu aduce daune mediului prin crearea și restaurarea grădinilor și a altor locații similare.
- Restaurarea moștenirii culturale a Franței: fundația sprijină în mod activ restaurarea elementelor vitale ale moștenirii culturale franceze, precum prelucrarea sticlei pentru ferestre; de asemenea, încurajează creații artistice moderne.

Misiunea centrală a fundației este de a ajuta copiii aflați în situații dificile.

GDF_SUEZ_Corporate_Brochure_10_2008_vUS_Final_01.pdf

Surse de informații	http://www.gdfsuez.com/en/developpement-durable/publications/ http://www.gdfsuez.com/RO/en/ Gaz de France Sustainable Development report 2007 (pdf - 4 MB) SUEZ Activities and Sustainable Development report 2007 (pdf - 11 MB) http://www.emmaus.fr/insertion/intro-insertion.html http://www.webfape.net/ http://www.womens-forum.com/ http://www.imsentreprendre.com/ www.gazdefrance.com
Data	Ianuarie 2009 (date disponibile în totalitate pentru 2007 și parțial pentru 2008)

Țara	Franța
Oraș	Orașele din Franța, unde Grupul Casino deține supermarket-uri și hypermarket-uri
Numele și tipul companiei	Casino Group, http://www.groupe-casino.fr Companie multinațională franceză
Număr de angajați	160,000 (în 2007)
Activitate principală	
Retail	
Istoric	
<p>Geoffroy Guichard a fondat <i>Société des Magasins Casino</i> la data de 2 august 1898.</p> <p>Pe parcursul extinderii prezenței sale pe piață, Casino Group și-a îmbogățit activitatea, iar în anul 1901 a lansat în premieră prima gamă de produse proprii.</p> <p>Guichard, fiind un adevărat inițiator de dialog social, a inițiat un sistem de alocații familiale pentru propriul personal începând cu anul 1920. Guichard a elaborat primul sistem pentru loializarea clienților, iar în anul 1959 a introdus pentru toate produsele sale vânzarea în funcție de data de producție, înainte ca legea care reglementează acest aspect să fie publicată. A urmat o diversificare amplă la nivelul lanțului, prin crearea primului supermarket Casino în anul 1960, a primului hypermarket în anul 1970, a primului magazin al Grupului în Statele Unite ale Americii, în 1984.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
<p>Valorile care stau la baza activității companiei din primul moment al fondării acesteia sunt: calitate, apropierea de comunitate, solidaritate și respect. Există o relație strânsă între contextul social în care compania activează și strategia de RSC adoptată. Activitățile de RSC privitoare la grupurile marginalizate sunt determinate de problemele sociale specifice cu care compania se confruntă. Aceste programe sociale sunt influențate și de politicile publice care abordează aceste probleme sociale la scară națională.</p> <p>Astfel, activitățile de RSC referitoare la grupurile marginalizate reprezintă o modalitate de abordare atât a problemelor sociale naționale, cât și a celor particulare, specifice comunității locale.</p> <p>(1) Primul aspect abordat prin strategia RSC face referire la integrare la nivel urban:</p> <p>Deoarece companiile sunt actori locali, sociali și economici, compania are nevoie de un mediu social stabil și de persoane integrate social. Relațiile eficiente cu comunitățile locale sunt vitale în activitatea oricărei companii.</p> <p>Coeziunea socială și bunăstarea comunității locale în care Grupul activează reprezintă două puncte cheie în dezvoltarea lanțului de magazine. Integrarea locală este, de asemenea, crucială pentru</p>	

succesul activităților.

O populație de 20 de milioane locuiește în așa numitele zone defavorizate din Franța, ceea ce reprezintă o treime din populația totală a Franței. 59% din hypermarket-urile și 39% supermarket-urile Grupului sunt plasate în aceste zone.

2. Cel de-al doilea aspect social abordat de strategia de RSC rezidă în educarea profesională și instruirea angajaților: toți angajații Grupului beneficiază de programe de training, de conștientizare și orientare în vederea îmbunătățirii condițiilor de siguranță la locul de muncă.

Toate companiile a căror activitate curentă implică relații cu un public foarte larg s-au confruntat, la un moment sau altul, cu situații de violență. În zonele în care Grupul Casino activează, primele situații de violență au apărut la nivelul transportului public, pentru ca apoi aceste situații să se extindă și la nivelul afacerilor de retail.

Deoarece grupul are datoria de a menține un dialog constructiv cu proprii angajați și totodată să le asigure protecția față de orice formă de violență, au fost adoptate măsuri care să prevină orice fel de risc la locul de muncă și totodată oferirea de suport psihologic pentru cei care au nevoie.

La începutul anilor 90, Grupul a adoptat măsuri în următoarele două privințe: **prevenție și remediere.**

3. Cel de-al treilea aspect social abordat de strategia de RSC a companiei privește inserția pe piața muncii și angajarea: lupta împotriva discriminării, în favoarea diversității și a șanselor egale.

Mulțumită unui parteneriat încheiat cu Ministerul de Afaceri Sociale și Angajare, Grupul Casino s-a angajat să respecte măsurile referitoare la îmbunătățirea dezvoltării economice a comunității unde operează și să ofere oportunități de angajare populației locale.

Altele:

- strategie de RSC cu obiective pe termen lung;
- departamentul principal implicat în activitățile de RSC este departamentul de HR;
- raportare socială anuală: impactul social al activităților de RSC este monitorizat și evaluat;
- domenii predilecte ale activităților de RSC: drepturile omului, discriminare, incluziune;
- problemele sociale majore luate în considerare: integrare socială și oportunități economice pentru persoane cu dizabilități;
- abordare bazată pe raporturi multiple între grupurile cointeresate: parteneri sociali, comunități locale, guvern.

Descrierea practicii RSC	Compania militează împotriva oricărei forme de discriminare. Casino are în vedere următoarele măsuri: <ul style="list-style-type: none">- procese transparente de recrutare și promovare;- evaluări manageriale diverse, atât formale, cât și informale;- trainingul personalului în aspecte referitoare la nediscriminare;- parteneriat cu guvernul vizând implementarea unui program european de combatere a discriminării și de integrare a persoanelor cu dizabilități.
Nivelul intervenției	Abordarea bazată pe parteneriate multiple între grupurile cointeresate implică: <ul style="list-style-type: none">- Departamentul de HR;

	<ul style="list-style-type: none"> - politicile companiei; - parteneriate sociale; - angajamentul companiei de a respecta acordul semnat cu Ministerul Protecției Sociale și Ocupării Forței de Muncă, precum și organizarea unor activități de training dedicate acestui program; - utilizarea mai multor canale de comunicare, interne și externe.
<p>Potențiali beneficiari ai programelor de RSC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Persoane marginalizate, persoane cu dizabilități, persoane aflate în șomaj, persoane cu nivel scăzut de educație și competențe profesionale; - Angajați care doresc să progreseze în cariera profesională; - Guvernul și alte companii care pot beneficia de pe urma acestei experiențe.
<p>Probleme adresate</p>	<p>Acordul semnat de companie în anul 2002 respectă acordul de parteneriat național inițiat de Ministerul Protecției Sociale și Ocupării Forței de Muncă în anul 1993.</p> <p>În perioada 2000-2006, Grupul a avut o contribuție considerabilă la dezvoltarea economică locală și în ceea ce privește accesul localnicilor la angajare, prin propunerea a trei planuri de acțiune prioritare:</p> <p>(a) Facilitarea unui acces gradual către pozițiile manageriale din cadrul Grupului.</p> <p>În următorii 4 ani, 250 de tineri cu nivelul A/ +2 ani de educație vor fi recrutați pentru a le oferi accesul către posturi de top, în calitate de viitori manageri. Cei care sunt angajați ca șefi de departamente pot deveni manageri de magazine. Astfel, compania luptă împotriva discriminării la angajare și în vederea integrării tinerelor talente, recrutând prioritar persoane din comunitățile locale.</p> <p>(b) Integrarea vocațională a rezidenților necalificați și promovarea egalității de șanse prin lupta împotriva discriminării.</p> <p>Pentru noile magazine, o parte considerabilă dintre angajați (20-30%) vor fi recrutați din cadrul comunității locale. Această abordare este realizată în colaborare cu toți actorii sociali locali pentru a putea satisface nevoile locale specifice.</p> <p>(c) Atitudine proactivă față de dezvoltarea economică a comunităților, prin utilizarea expertizei Grupului.</p> <p>Grupul este proactiv în privința reînnoirii practicilor de CSR din anumite zone urbane (Vaulx en Velin, Roubaix, Argenteuil, Toulouse). Cu alte cuvinte, dincolo de investițiile comerciale, compania va contribui în continuare la restucturarea economică a comunității, la adaptarea activităților proprii la infrastructura urbană prin intermediul departamentului de dezvoltare și strategie.</p> <p>Astfel, prin sprijinirea reintegrării celor care locuiesc în zone defavorizate, Grupul dorește să contribuie la îmbunătățirea coeziunii sociale și a bunăstării comunităților locale. Astfel, reintegrarea economică devine vizibilă.</p>

<p>Scopul intervenției</p>	<p>Acordul din 2006: Obiective (2006-2010)</p> <p>În anul 2006, Grupul a semnat un acord pe 4 ani referitor la activitățile desfășurate în Franța (cu excepția Monoprix, Franprix and Leader Price). Semnat de către toți membrii IRP și acceptat de către administrația publică, acordul deține 6 direcții majore:</p> <p>(a) Planul de Angajare:</p> <p>Recrutarea a 300 de persoane cu dizabilități până în 2010;</p> <p>Stabilirea de parteneriate în vederea asigurării succesului procesului de recrutare;</p> <p>Identificarea de modalități de integrare a persoanelor cu dizabilități;</p> <p>(b) Retenția la locul de muncă:</p> <p>Retenția persoanelor cu dizabilități în cadrul companiei, în limitele permise de tipul de dizabilitate.</p> <p>(c) Integrare și training:</p> <p>Acceptarea a 350 de debutanți până în 2010;</p> <p>Dezvoltarea unor contracte profesionale și de practică;</p> <p>(d) Gradul de conștientizare și comunicarea:</p> <p>Implicarea angajaților deja existenți și a partenerilor sociali și internaționali;</p> <p>(e) Parteneriate cu întreprinderi adaptate și companii specializate în servicii de asistență pentru angajare:</p> <p>Acceptarea în programele de internship a persoanelor provenite din întreprinderi adaptate;</p> <p>Cumpărarea de produse și servicii de la aceste structuri;</p> <p>(f) Anticiparea potențialelor dizabilități:</p> <p>Dezvoltarea unor modalități de prevenire a dizabilităților (atât a dizabilităților fizice, cât și a celor psihice);</p> <p>Schimbarea percepției sociale asupra persoanelor cu dizabilități, prin implicarea angajaților programe pe termen lung;</p>
<p>Context</p>	<p>De-a lungul ultimilor ani, Grupul s-a implicat în multiple inițiative de creștere a coeziunii sociale și a bunăstării la nivelul zonelor defavorizate. Acțiunile sale au urmat aceste direcții:</p> <ul style="list-style-type: none"> - integrare urbană; - orientarea și instruirea angajaților; - inserție pe piața muncii și angajare.
<p>Pașii implementării</p>	<p>Casino este implicată în promovarea angajării persoanelor cu dizabilități. După derularea unui program pilot, Casino a semnat două acorduri naționale la nivel de companie în 1999 și 2003. Obiectivul a constat în menținerea unei rate de 6% a persoanelor cu dizabilități la nivel de companie și în menținerea acestui procent la nivelul fiecărei unități. Acest acord la nivel de companie urmărește următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prioritate în recrutarea persoanelor cu dizabilități;

	<ul style="list-style-type: none"> - Îmbunătățirea condițiilor de angajare, training, integrare, dezvoltare și retenție; - Creșterea implicării din partea personalului executiv și a partenerilor sociali; - Dezvoltarea unor relații de colaborare cu centrele de ajutor social și cu adăposturile sociale. <p>Creșterea nivelului de conștientizare în privința acestei politici și a activităților conexe este un demers extrem de important; astfel, au fost avute în vedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diseminarea, la nivelul tuturor managerilor filialelor din Franța, a unui ghid intern pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. - În 2003 a fost elaborat un material video care cuprinde acordul grupului Casino referitor la angajarea persoanelor cu dizabilități, material diseminat la nivelul tuturor filialelor. - Informații utile referitoare la angajarea, instruirea și retenția persoanelor cu dizabilități au fost publicate pe intranetul companiei. - Fiecare filială este monitorizată în ceea ce privește implementarea acestei politici. - În fiecare an este elaborat un raport anual în colaborare cu sindicatele, atât la nivel de grup, cât și la nivelul fiecărei filiale.
Durata	<p>Lansare în anul 1999; proces continuu.</p> <p>Programul la care s-a făcut referire anterior a fost inițiat în anul 2006.</p>
Resurse necesare	<p>Investiții financiare și resurse umane implicate în training-uri și campanii de comunicare.</p>
Indicatori de monitorizare	<ul style="list-style-type: none"> - numărul de persoane necalificate, cu nivel scăzut de educație și persoane cu dizabilități care au beneficiat de programe de training; - Numărul de persoane cu dizabilități care au fost angajate.
Impact	<p>Rezultatele au fost semnificative în termenii medierii sociale, revitalizării comunității locale și la târgul de noi locuri de muncă.</p> <p>Evaluarea acordului semnat în anul 2006 pentru perioada 2006-2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relații sociale, prevenția delincvenței, măsuri de mediere socială <p>Torcy, Aix-en-Provence în Jas de Bouffan, Toulouse Basso Cambo (împrejurimile Mirail) cu asistență din partea C.R.E.P.I, Boissy-Saint-Léger.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revitalizarea comunității locale și a împrejurimilor : acțiuni intense au avut loc la nivelul regiunii Vaulx-en-Velin, iar în parteneriat cu actorii sociali din zonele urbane. <p>Montreynaud, Saint-Etienne au fost redeschise două magazine pentru a satisface nevoile urgente ale localnicilor din aceste zone.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dezvoltarea unor noi oportunități de angajare/recrutare. Implementarea unor acțiuni de lărgire a zonei de recrutare la nivelul companiilor noi prestatoare de servicii - aceasta a constituit prima etapă dintr-un proiect pilot implementat la nivelul împrejurimilor din nordul orașului Marsilia. Rezultatul acestui pilot a constat în elaborarea conceptului de Boutique des

	<p>Service (magazin de servicii).</p> <p>- Angajare</p> <p>La sfârșitul anului 2007, rata angajaților cu dizabilități era de 9,64% (9,12% în 2006), ceea ce reprezintă mult mai mult decât rata de 6% impusă prin lege.</p> <p>Acordul asupra recrutării a minim 300 de persoane până la sfârșitul anului 2010, cu ajutorul parteneriatelor cu autoritățile publice și asociații specializate.</p> <p>În 2007, 102 de persoane cu dizabilități au fost angajate. Începând cu anul 2006, Grupul a angajat 188 de persoane cu dizabilități.</p> <p>- Retenția la locul de muncă</p> <p>Mai multe măsuri au fost adoptate pentru a face posibilă retenția la locul de muncă a persoanelor cu dizabilități sau a persoanelor cu dizabilități cauzate de accidente: adaptarea la locul de muncă, elaborarea unui nou plan de carieră, programe de tutoriat care să faciliteze integrarea angajaților cu dizabilități în cadrul noilor poziții deținute.</p> <p>În 2007, compania a administrat cu succes 91 de cazuri de retenție la locul de muncă.</p> <p>- Incluziune pe piața muncii și training pentru dezvoltarea competențelor profesionale</p> <p>Scopul acordului semnat de către Grup a fost acceptarea a minim 350 de debutanți în perioada 2006-2010;</p> <p>În 2007, au fost acceptate 90 de persoane cu dizabilități în programul de ucenicie.</p> <p>Începând cu anul 2006 și până în prezent, 162 de debutanți au fost angajați.</p> <p>- Gradul de conștientizare și comunicarea</p> <p>Campanii de comunicare internă și externă, care utilizează diferite canale de comunicare.</p> <p>- Parteneriate cu întreprinderi adaptate și companii prestatoare de servicii de asistență în vederea angajării:</p> <p>-În 2007, 10 persoane cu dizabilități provenind din cadrul acestor structuri au devenit debutanți în cadrul companiei;</p> <p>-32 de contracte temporare de muncă au fost semnate cu persoane provenite din aceste instituții;</p> <p>- Prevenția dizabilităților</p> <p>În 2007, un program menit să faciliteze prevenția dizabilităților fizice și psihice a fost dezvoltat în toate supermarket-urile companiei.</p> <p>Vezi http://www.groupe-casino.fr/agir/?sr=3&id_art=40003020&lang=fr</p>
Aspecte critice	<p>- Dezvoltarea, implementarea și creșterea nivelului de conștientizare cer timp. Mai mulți ani sunt necesare pentru ca persoanele cu dizabilități să fie integrate complet.</p> <p>- Angajarea unei persoane cu dizabilități implică o investiție de timp considerabilă.</p>
Învățăminte	<p>Zonele de management care au beneficiat de îmbunătățiri: cultura organizațională, managementul raporturilor cu grupurile cointeresate, dialogul cu grupurile cointeresate, implicarea grupurilor cointeresate în</p>

	<p>procesul de decizie, leadership, managementul resurselor umane; astfel,</p> <ul style="list-style-type: none"> - personalul învață să colaboreze cu persoane diferite, indiferent de tipul dizabilității ori de tipul dezavantajului (spre exemplu, instrumente similare pot fi utilizate în cazul lucrătorilor bătrâni). - o colaborare foarte bună cu sindicatele. - 7,87% persoane cu dizabilități angajate în 2003, o rată foarte înaltă pentru companiile din Franța la acel moment (media națională în 2003: 3,56%). - integrarea persoanelor cu dizabilități cu dificultăți severe are în mod frecvent consecințe pozitive asupra comportamentului angajaților. - Dezvoltarea unor comportamente și atitudini organizaționale noi la nivelul companiei; - Îmbogățirea culturii organizaționale; - Compania devine un mediu unde angajații doresc să lucreze, loialitatea lor crește semnificativ; - Vizibilitatea companiei crește semnificativ, precum și încrederea grupurilor cointeresate față de companie; - Creativitate în soluționarea problemelor grupurilor marginalizate; - Creșterea încrederii în sine la nivelul beneficiarilor programelor de RSC; - Înlocuirea conceptului de „competiție de piață” cu o atitudine de tipul „câștig-câștig”; - Modificarea stereotipurilor legate de integrarea „persoanelor defavorizate”.
Descrierea beneficiilor ce decurg din practicile de RSC orientate asupra atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>1. Pentru afaceri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strategie de branding: recunoașterea din partea societății poate fi transformată în capital social și în reputație; - Managementul riscurilor: un management proactiv este o abordare mult mai eficientă a riscurilor sociale; - Beneficii la nivelul resurselor umane: loialitate, eficiență. <p>2. Pentru persoanele marginalizate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea unor relații sociale poate mai târziu să ofere oportunități economice persoanelor marginalizate; - inovația socială (mecanisme de integrare și parteneriate sociale inițiate de companie) reprezintă calea abordării noilor aspecte sociale. 	
Rezultate așteptate privitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Integrarea economică și socială a diferitelor grupuri de persoane marginalizate: persoane cu un nivel scăzut de educație și persoane cu dizabilități.	
Provocări în atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Paradoxul cunoașterii: mulți lideri de companii consideră că aspectele sociale necesită soluții economice. O problemă socială necesită soluții sociale. Desigur că implementarea acestora	

necesită resurse financiare, dar soluția în sine trebuie să fie una socială. Astfel, este importantă deținerea unei bune cunoașteri a mediului social care generează problemele sociale specifice. Doar investițiile financiare nu sunt suficiente, este nevoie de un diagnostic clar al fiecărui aspect particular pentru fiecare context specific.

Factori cheie pentru eficiența programelor de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii

O practică eficientă trebuie să fie în primul rând sustenabilă, bazată pe o strategie pe termen lung, astfel încât să își poată asigura propriile resurse financiare.

Concluzii și recomandări

1. De la aspecte problematice la oportunități: abordarea eficientă a unui aspect social problematic implică identificarea unor modalități de a-l transforma în oportunitate.

În Franța, companiile care nu angajează un minim de 6% persoane cu dizabilități trebuie să plătească o taxă specifică ce este utilizată pentru promovarea integrării persoanelor cu dizabilități. Casino a optat pentru următoarea abordare: utilizarea acestor resurse pentru a îmbunătăți recrutarea și integrarea persoanelor cu dizabilități.

2. Problemele sociale necesită soluții sociale: abordarea cu succes a unor probleme sociale necesită crearea de parteneriate sociale. Un aspect social problematic devine o problemă care preocupă toți actorii sociali, atât cei corporatiști, cât și cei non-profit, atât sectorul public, cât și cel privat, deoarece cu toții sunt implicați și afectați de aspectul social în cauză.

Astfel, un aspect social problematic nu poate fi soluționat fără identificarea unei soluții sociale și fără existența unui parteneriat între companii, comunități, ONG-uri și Guvern. Cu cât coaliția este mai amplă, cu atât impactul proiectului este mai puternic.

3. Prevenția este cea mai utilă modalitate de a aborda riscurile: prevenția reprezintă cea mai eficientă și ieftină modalitate de abordare a riscurilor sociale.

4. Soluționarea unei probleme sociale necesită cunoștințe privitoare la sursele și consecințele problemelor sociale, actorii sociali implicați și relațiile existente între aceștia.

Surse de informații

<http://www.csreurope.org>, <http://www.groupe-casino.fr>,
<http://biz.yahoo.com>
http://wrightreports.ecnext.com/coms2/reportdesc_COMPANY_C25030250

Data

Ianuarie 2009

Țara	Franța
Oraș	Locul implementării : Franța - L'Oréal Centrul Tehnic și de Cercetare, Aulnay sous Bois
Numele companiei	Grupul L'Oreal
Tipul companiei	Societate pe acțiuni
Număr de angajați [inclusiv în funcție de gen]	- 63.358 de angajați în 58 de țări; - femeile reprezintă 35% din comitetele de management; - forța de muncă a companiei cuprinde 113 de naționalități diferite. La nivel mondial, 74% din manageri nu sunt cetățeni francezi.
Activitate principală	
<p>Industria de cosmetice: cu un ritm rapid de diversificare a activității, grupul își concentrează activitatea curentă în domeniul cosmeticelor, produselor de lux și dermatologiei.</p> <p>Principalele activități ale Grupului constau în dezvoltarea, producerea și vânzarea cosmeticelor și produselor dermatologice. Grupul activează la nivelul următoarelor segmente : cosmetice și produse dermatologice și de îngrijire corporală. Segmentul dedicat cosmeticelor include produse de uz curent, produse profesionale, produse de lux și cosmetice active. Grupul oferă o gamă variată de produse de inspirație naturală. Produsele dermatologice sunt cunoscute prin intermediul următoarelor branduri: Garnier, Redken, Maybelline, Kerastase, Matrix, PuroOlogy și altele.</p>	
Istoric	
<p>L'Oreal operează majoritar în Europa de Vest și America de Nord.</p> <p>Odată cu începutul anilor 90, L'Oreal și-a început politica de expansiune globală, urmărind o dublă strategie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidarea structurii și activităților de pe piețele importante, precum Franța, Europa de Vest și America de Nord. - Dezvoltarea prezenței grupului pe piețe noi, cu potențial în creștere, precum America Latină, Asia și Europa de Est. 	
Descrierea activităților de RSC	
<p>Mediu</p> <p>Grupul vede abordarea mediului drept necesară la nivel global: în cadrul grupului este asumată obligația de protejare a mediului în cercetare și producție, la nivelul activităților administrative ale grupului, precum și în dezvoltarea de produse și în special în dezvoltarea de ambalaje.</p> <p>Departamentul de Management al Mediului a fost creat în anul 1991, iar adițional au fost create grupuri de lucru în acest domeniu:</p>	

- Responsabili pentru Siguranța Mediului pentru fiecare locație administrativă și de producție, precum și pentru laboratoarele grupului

- Environmental Safety Unit la nivelul General Technical Management

- Comitetul pentru Mediu care lucrează direct cu managementul Diviziei pentru Cercetare

- diferite grupuri de lucru operează la nivelul angajaților Grupului pentru a: crește nivelul de conștientizare, motivare și coordonare la nivelul angajaților, precum și pentru a-i informa, a stabili obiective, a verifica rezultate și a îmbunătăți comunicarea pe aceasta temă.

Grupul L'Oreal "a realizat eforturi semnificative pentru a controla impactul activităților sale asupra mediului, precum și a activităților furnizorilor și subcontractorilor grupului", cu scopul:

- creșterii gradului de conștientizare și motivare la nivelul întregului personal în vederea respectării mediului

- creșterea procentului de utilizare a plantelor biodegradabile în formulele de producție;

- reducerea impactului asupra mediului la nivelul locațiilor de producție, centrului de distribuție și locațiilor administrative

Obiectiv atins: utilizarea de vehicule electrice și mașini LPG în locațiile operative ale grupului și construirea unei stații de purificare în fabrica Lancome

- scăderea volumului Punctelor de Vânzare (POS), în greutate și calitate, și în același timp încurajarea reciclării

Obiectiv atins: puncte de vânzare interioare reciclabile și reutilizabile: 25% mai puțin cardboard utilizat și reducerea cu 90% a transportului și spațiului de depozitare

- referitor la ambalare: reducerea în volum și greutate, creșterea procentului materialelor reciclabile; identificarea de noi soluții de ambalare

- au fost inițiate charturi de performanță la toate locațiile grupului cu obiectivul îmbunătățirii continue. Acestea monitorizează și măsoară interacțiunile cu mediul înconjurător (consumul de apă și energie, poluarea atmosferică, evacuarea rezidurilor).

- Lanțul de furnizori: există procese de control (materialele brute sunt dezvoltate și patentate de către L'Oreal Research, iar apoi analizate și certificate pentru utilizare)

- În anul 2001 procentul de produse realizate în unități cu certificare ISO s-a ridicat la 88%.

Politica de Resurse Umane: siguranță și diversitate

Obiectiv - "Zero Accidente" la locul de muncă

- În 2001, nivelul siguranței la locul de muncă a fost îmbunătățit cu 23% comparativ cu anul 2000

DIVERSITATEA, o valoare de bază în cadrul L'Oreal

Echipa de Management al Diversității Globale a fost inițiată în 2006 și include în prezent o rețea de coordonatori locali ai Diversității și Specialiști responsabili cu promovarea și adaptarea politicii grupului la realitățile locale. Diversitatea este una din valorile centrale ale grupului. De la marea varietate a personalului și până la produsele dezvoltate, diversitatea a fost din totdeauna o prioritate pentru L'Oreal.

L'Oréal susține proiecte orientate către binele public, sub forma unor parteneriate și contracte de sponsorizare pe termen lung. Acestea sunt de obicei inițiative locale, focusate pe aspecte specifice, clar identificate- solidaritate, educație- și sunt în acord cu valorile pentru care grupul militează de aproape un secol. Scopul acestor inițiative constă în oferirea unui impuls vieții sociale și economice

din țările respective.

Angajamentul luat alături de UNESCO în parteneriatul „For Women in Science” (Pentru Femei în Știință) (premiile UNESCO-L'Oreal recunosc succesul obținut de femei în carierele științifice și doresc să inspire „și alte persoane să urmeze aceste modele”.

Asigurarea diversității viitoare

L'Oreal își continuă angajamentul de a susține tineri talentați proveniți din zone dezavantajate sau aparținând diferitelor minorități, ajutându-i să își continue studiile în parteneriate cu diferite școli și universități la nivel mondial; spre exemplu Lycée Henri IV și Institut d'Études Politiques din France, Mara University în Malaysia, Federal University Rio de Janeiro în Brazilia, Wits University și University of Cape Town în Africa de Sud, Tel Aviv University în Israel și Louvain- La-Neuve University în Belgia.

Fundație Corporativă: "Nicolas Hulot pentru Natură și Umanitate "

2007 – date importante

- Fundația Corporativa L'Oreal deține un buget de 40 milioane Euro pentru o perioadă de 5 ani (2007-2012)
- Cinci femei cu merite deosebite în știință au fost premiate cu 100,000 \$ prin intermediul programului „Women in Science awards”
- Programul Anti SIDA menit să crească gradul de constientizare în rândul saloanelor de coafură referitor la problematica SIDA, a fost extins în 12 noi țări.
- 17 milioane de euro au fost direcționați către donații caritabile și activități filantropice
- L'Oréal publică în fiecare an un raport de dezvoltare sustenabilă (Sustainable Development Report) în luna iunie.

Descrierea practicii de RSC

Recrutare focusată pe diversitate în vederea diversificării surselor de recrutare, grupul susține mai multe forumuri adresate minorităților (tineri absolvenți proveniți din medii defavorizate sau de origine străină, sau persoane cu dizabilități și dezvoltă diverse forme de parteneriat cu asociații care luptă împotriva discriminării. În 2006, L'oréal a decis să facă un pas înainte și a organizat propriile forumuri de recrutare orientate către tinerii absolvenți proveniți din rândul minoritaților - the Employment and Diversity forum (aka “the Diversity Career Fair”) în Franța și Summix forum în UK.

- Diversitatea reprezintă una din preocupările centrale ale companiei, astfel compania a dezvoltat 6 zone prioritare de acțiune: naționalitate, etnie, origine socială, gen, dizabilități, varstă.

Politica Grupului referitoare la Diversitate este activă în următoarele 5 zone:

- training referitor la diversitate,
- recrutare și integrare,
- managementul carierei,
- comunicare.

Diversificarea surselor de recrutare:

Grupul a realizat parteneriate multiple cu universități, asociații și agenții de recrutare din Franța, SUA, America Latina și Africa de Sud

Aceste parteneriate fac posibil accesul la recrutare a unor candidați cu

proveniențe extrem de diferite.

De asemenea Grupul ia parte la diferite forumuri de recrutare dedicate candidaților proveniți din grupuri minoritare sau femeilor.

Training de Diversitate pentru Manageri:

Începând cu sfârșitul anului 2006, un program de training specific pe tema diversității este implementat la nivelul a 8000 de manageri în Europa (peste 32 de țări). Acest training își propune să implice și ajute managerii în asumarea responsabilității privind implementarea politicii de diversitate a grupului. Acest training la nivel European se alătură programului de training implementat în SUA de mai bine de doi ani, cu peste 2000 de beneficiari.

Scopul acestui training rezidă în clarificarea conceptului diversității și înțelegerea importanței acestui concept pentru L'Oréal, oferirea de sprijin managerilor pentru a identifica barierele personale și operaționale care stau în calea diversității și educarea acestora în vederea promovării diversității în activitatea lor zilnică.

Observatoarele pentru Diversitate și Coeziune Socială:

Începând cu anul 2006, în Franța au fost inițiate 23 de Observatoare pentru Diversitate și Coeziune Socială. Acestea cuprind reprezentanți ai angajaților, membrii ai departamentului de HR și anjatați voluntari. Obiectivul acestor structuri consistă în promovarea respectului pentru diversitate și non-discriminare, implementarea de inițiative în domeniu și asigurarea de monitorizare și follow-up pentru aceste inițiative. Au la baza procese de grup care implică întâlniri de schimb de informații referitor la măsurile implementate pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare și pentru a promova diversitatea și echitatea. Implementarea observatoarelor la nivel internațional a început deja în numeroase state europene.

Forumul "Employment and Diversity", organizat în data de 28 Februarie 2006, a constituit primul forum de recrutare co-organizat de și în cadrul unei companii din Franța, și direcționat către persoanele care au părăsit sistemul educațional (4-5 ani de educație lipsă) provenite din grupuri de minorități sau zone defavorizate. Acest eveniment constituie rezultatul parteneriatului dintre L'Oreal și asociația franceză "IMS-Entreprendre pour la cité".

IMS este o rețea formată din diverse firme fondate de către Claude Bébéar în 1986. Aceasta asociație ajută firmele în dezvoltarea de strategii și planuri de acțiune în diverse zone precum, responsabilitate socială și dezvoltare sustenabilă, în acest sens a creat recent Polul Diversității.

Acest eveniment a fost organizat în cadrul Centrului Tehnic și de Cercetare al companiei, localizat în Aulnay-sous-Bois. Scopul a constat în facilitarea accesului la angajare pentru aprox. 200 de candidați prin intermediul punerii lor în contact direct cu recrutorii a 16 mari companii. Ca rezultat al acestei inițiative, au fost recrutați 22 de tineri absolvenți.

Nivelul de intervenție	<ul style="list-style-type: none"> - Departamentul de Resurse Umane - Fundația Corporativă "Nicolas Hulot Fundația pentru Natură și Umanitate " - "IMS-Entreprendre pour la cité", o rețea de companii franceze
Potențialii beneficiari ai practicii RSC	<ul style="list-style-type: none"> - persoane aflate în șomaj - femei
Problema adresată	Programul „Angajare și Diversitate”. Politica de Diversitate a Companiei este adresată tuturor formelor de discriminare, precum în funcție de: naționalitate, etnie, origine socială, gen, dizabilități și vârstă.
Scopul intervenției	Nu există un număr mare de candidați proveniți din grupuri minoritare în cadrul universităților și școlilor de afaceri de renume cu care L’Oreal deține parteneriate. Astfel, L’Oreal și-a luat angajamentul dezvoltării unor acțiuni pozitive pentru a asigura echitatea în procesul de recrutare. Primul pas constă în diversificarea surselor de recrutare pentru a atrage cât mai multe tipuri de candidați.
Context	De cele mai multe ori discriminarea apare în momentul menționării originii sau etniei (nume, poză) sau a adresei (zone defavorizate) în CV-ul applicantului. Spre exemplu, în Franța, după trimiterea aplicației pentru o poziție, o persoană de origine arabă este invitat la interviuri de 5 ori mai puțin. Din ce în ce mai mulți candidați se auto-cenzurează și nu aplică pentru programe de internship sau poziții în companii de renume.
Pașii Implementării	<p>Locul implementării: Franța - L'Oréal Research and Technical Center, Aulnay sous Bois</p> <p>L'Oréal și-a propus să organizeze întâlnirea dintre companii și candidați în cadrul uneia din locațiile companiei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16 firme au participat alături de echipele lor de recrutare - au participat 200 de candidați, preselecțai de către IMS-Emploi et Diversité - au fost propuse 100 de poziții disponibile - o întâlnire de o zi: fiecare companie a deținut un stand propriu personalizat unde a primit candidații pentru interviuri scurte față în față. <p>Angajamentul L'Oréal a constat în :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizarea participării diferitelor firme care au dorit să participe la eveniment - suportul logistic (întâlnirea a avut loc în fabrica L’Oreal din Aulnay-sous-Bois) - sponsorizarea evenimentului (bunuri, donații) - monitorizarea rezultatelor evenimentului după terminarea forumului.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> - Politica de Diversitate a companiei implică un proces continuu - Forumul de angajatori a avut loc pe data de 28 februarie 2006
Resurse necesare	<ul style="list-style-type: none"> - resurse financiare - resurse umane
Indicatori de monitorizare	<ul style="list-style-type: none"> - numărul de femei angajate - numărul de persoane angajate, provenite din grupuri de minorități - numărul de persoane, angajați și manageri, implicați în acțiunile de Diversitate ale companiei (forum)

Impact	<p>Rezultate referitoare la politica de diversitate a companiei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La nivel internațional, în cadrul L’Oreal 54% din manageri sunt femei. Totodată femeile sunt reprezentate în procent de 34% în comitetele de management; - 53% din managerii promovați în anul 2006 au fost femei; - La nivelul întregului grup L’Oreal există 112 naționalități și 60% de persoane care nu dețin cetățenie franceză fac parte din comitetele de management; - În SUA în 2005, persoane provenite din grupuri minoritare reprezentau 19.8% din echipa de management și 33% din întregul personal; - În Africa de Sud, 51% din manageri sunt "PDI" (Persoane dezavantajate). <p>Impactul Forumului "Employment and Diversity" – L’Oréal</p> <p>28 Februarie 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> - stabilirea unui contact direct între candidați și recrutori; aprox. 200 de candidați au fost puși în contact direct cu recrutori din 16 companii de renume - după 6 săptămâni, au existat în medie 2 recrutări pe săptămână - creșterea motivației și încrederii în sine a candidaților - creșterea motivației companiilor referitor la abordarea diversității - 22 de tineri absolvenți au fost recrutați
Aspecte critice	<ul style="list-style-type: none"> - prejudecățile culturale privitoare la minorități, persoane cu dizabilități, femei și femei angajate
Invațăminte	<ul style="list-style-type: none"> - datorită sursei lor culturale, discriminarea și prejudecățile privitoare la naționalitate, etnie, origine socială, gen, dizabilități și vârstă, trebuie să fie eliminate utilizând canale similare, mai exact mediul cultural și parteneriate sociale.
Descrierea beneficiilor deținerii unei practici de RSC bazată pe atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru companie</p> <ul style="list-style-type: none"> - îmbunătățirea culturii organizaționale; - beneficii privitoare la resursele umane: loialitate; <p>Beneficii pentru angajați</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilități de dezvoltare a carierei - încredere în sine 	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<p>Obiectivul L’Oréal, în parteneriat cu IMS-Emploi et Diversité, a constat în lupta împotriva discriminării și în restabilirea echității (sanse egale) în procesul de recrutare prin intermediul unei soluții originale: oferirea unei oportunități candidaților de a deține întâlniri față în față cu recrutorii.</p>	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Cultura corporativă: prejudecățile culturale referitoare la minorități, persoane cu dizabilități, femei și femei angajate.</p>	

Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ul style="list-style-type: none"> - parteneriate sociale - parteneriate ample cu companii care aderă la aceleași valori și principii privitoare la diversitate și non-discriminare 	
Concluzii și recomandări	
<ul style="list-style-type: none"> - parteneriate sociale cu autoritățile locale, societatea civilă și ONG-urile dedicate promovării diversității și non-discriminării - parteneriate cu companii interesate de promovarea principiilor diversității și non-discriminării. 	
Surse de informații	http://www.loreal.com/en/www/html/sustainable-development/local-initiatives.aspx?&defaultType=cat7 http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=303
Data	Ianuarie 2009

Țara	Franța
Oraș	Paris
Numele companiei	Orange France / France Telecom SA
Tipul companiei	Societate pe acțiuni (France Telecom SA a fost privatizată în 1998)
Număr de angajați	107.971 în Franța / 190.000 la nivel mondial Femeile reprezintă 37% din angajații France Telecom (pentru perioada 2004-2006, în Franța)
Activitate principală	
Sector: Tehnologie Telefonie fixă și mobile, transmisii de date, internet și servicii multimedia.	
Istoric	
France Telecom este compania principală de telecomunicații din Franța și una din cele mai mari la nivel mondial. Compania operează în Franța, UK, Spania, Polonia și restul Europei, în Statele Unite ale Americii, Japonia, Hong Kong. Deține aproape 159 de milioane de clienți la nivel mondial (2007).	
Descrierea activităților de RSC	
Codul de etică Grupul France Telecom deține un cod de etică publicat pe Internet. Vezi: http://www.francetelecom.com/en_EN/responsibility/our_approach/ethics/att00001085/0705470_ORANG_ethics_gb.pdf În acord cu declarațiile companiei, codul de etică reprezintă baza programului de responsabilitate socială a companiei. Implementarea acestui program implică integrarea aspectelor privitoare la dezvoltare sustenabilă în fiecare din politicile majore de afaceri ale companiei. Principalele grupuri cointeresate ale companiei: clienții, acționarii, angajații, furnizorii, mediul înconjurător. RSC și sustenabilitate – structura organizatională: birouri de RSC, comitete de RSC, Fundația Orange - compania deține un birou de responsabilitate socială și dezvoltare sustenabilă care coordonează la nivel mondial implementarea strategiei în acest domeniu. Acest birou este susținut de o rețea de responsabilitate socială și dezvoltare sustenabilă formată din reprezentanții fiecărei filiale naționale. - comitetul de responsabilitate corporativă și dezvoltare sustenabilă este format din manageri seniori de la nivelul diferitelor zone funcționale ale companiei. Rolul acestui comitet este de a analiza implementarea strategiei și definirea zonelor prioritare de acțiune.	

- abordarea privitoare la caritate are la bază trei priorități, toate aflate în legatură directă cu scopul principal al activităților de RSC ale companiei: integrare tehnologică, integrare culturală, integrare educațională a persoanelor cu dizabilități și a persoanelor vulnerabile și dezavantajate. Cele trei priorități constau în :

1. sănătate: abordarea persoanelor cu autism și contribuirea la creșterea independenței și calității vieții persoanelor cu deficiente de auz sau vedere
2. educație: focus asupra educării tinerelor din țările în curs de dezvoltare și lupta împotriva analfabetismului
3. cultură: susținerea unor inițiative musicale colective

Măsurarea și raportarea performanței sociale a companiei:

- 2001 Raport de mediu
- 2002 Raport de mediu
- 2003 Raport de responsabilitate corporativă și dezvoltare sustenabilă
- 2004 Raport de responsabilitate corporativă și dezvoltare sustenabilă
- 2005 Raport de responsabilitate corporativă și dezvoltare sustenabilă
- 2006 Raport de responsabilitate corporativă și dezvoltare sustenabilă
- 2007 Raport de responsabilitate socială corporativă

Vezi http://www.orange.com/en_EN/responsibility/our_approach/performances/

http://www.orange.com/en_EN/responsibility/att00000865/CSR_report_2007.pdf

Descrierea practicii de RSC

Există 5 modalități de bază utilizate în abordarea problemei grupurilor marginalizate:

1. **comuniere internă**: o campanie de creștere a gradului de conștientizare vizând miturile privitoare la persoanele cu dizabilități (sesiuni, workshopuri)
2. **recrutarea persoanelor cu dizabilități**
3. **promovarea recrutării persoanelor cu dizabilități** (training-uri)
4. **integrare tehnologică**: produse speciale care să vină în ajutorul clienților cu dizabilități ai companiei
5. **programe de caritate**: dedicate grupurilor marginalizate

Grupul a elaborat un program vizând dizabilitățile, care este centrat asupra următoarelor zone majore:

- **dezvoltare de servicii dedicate persoanelor cu handicap** în cadrul Group Accessibility Division;
- **facilități** în cadrul Orange Foundation;
- **focus asupra resurselor umane** în Franța prin intermediul unei politici naționale de promovare a recrutării, integrării și retenției persoanelor cu dizabilități, politica manageriată de către "Mission Insertion Handicap".

(a) Group Accessibility Division (Direcția pentru Accesibilitatea grupurilor Defavorizate) deține misiunea de a ușura viața clienților cu dizabilități, indiferent de tipul responsabilității. În vederea creșterii accesibilității

	<p>întregii gamei comerciale Orange, grupul a elaborat produse și servicii specifice pentru persoanele cu dizabilități și și-a adaptat circuitul de distribuție:</p> <ul style="list-style-type: none"> - peste 150 de așa numite magazine „autonome” - un număr de telefon apelabil fără plată: 0 800 11 22 23 - un website și un catalog bianual „oferte pentru autonomie, o soluție pentru toți” <p>(b) Fundația Orange</p> <p>Programele de caritate ale fundației sunt bazate pe aceeași misiune de a ajuta persoanele cu dizabilități, persoanele cu autism și a celor care suferă de deficiențe de auz sau vaz.</p> <p>(c) Biroul de Integrare a Persoanelor cu Dizabilități (Mission Insertion Handicap) – Creat în 2003, este responsabil de asigurarea implementării eficiente a angajamentelor luate în cadrul acordului semnat în iulie 2003, în vederea integrării și retenției persoanelor cu dizabilități. Acest birou organizează zile dedicate creșterii conștientizării în cadrul companiei privind „demitizarea dizabilităților”- combinând teoria cu practica, prin intermediul unor workshopuri bazate pe jocuri de rol pentru trei tipuri de handicap: motor, vizual și auditiv. Nivelul de participare la aceste sesiuni este în continuă creștere, acoperind o diversitate tot mai mare de participanți.</p> <p>Adițional acțiunilor de creștere a conștientizării, grupul promovează recrutarea persoanelor cu dizabilități prin intermediul:</p> <ul style="list-style-type: none"> - deținerea unei „biblioteci a candidaților (“Candidate-library”) rezervată pentru aplicațiile persoanelor cu dizabilități; - publicarea pozițiilor disponibile pe website-uri dedicate persoanelor cu dizabilități; - parteneriate cu diferite grupuri cointeresate în vederea integrării persoanelor cu dizabilități; - oferirea de informații studenților și absolvenților cu dizabilități privitor la posibilitățile de angajare și cursurile profesionale existente - contribuirea la instruirea viitorilor absolvenți proveniți din grupuri de persoane cu dizabilități (cursuri scurte, plasamente pe piața muncii).
<p>Nivelul de intervenție</p>	<ul style="list-style-type: none"> - birouri și comitete de RSC (obiectiv: politica și programele de RSC ale companiei) - fundația Orange (target: publicul larg, persoane cu dizabilități, grupuri marginalizate) - Biroul pentru Integrarea Persoanelor cu dizabilități, Departamentul de Resurse Umane – Agenția pentru Recrutare Interna, o rețea formată din 17 corespondenți la nivel național în Franța (target: persoane cu dizabilități, persoane aflate în șomaj) - Divizia pentru Accesibilitatea Grupurilor (target: clienții cu dizabilități ai companiei)

Potențialii beneficiari ai practicii de RSC	<ul style="list-style-type: none"> - Diferite grupuri marginalizate: persoane cu dizabilități care dețin sau nu un loc de muncă - Departamentele de HR și angajații și managerii care lucrează direct cu persoane cu dizabilități
Problema adresată	<ul style="list-style-type: none"> - Integrare persoanelor cu dizabilități. - Șanse egale pentru persoanele cu dizabilități. - Miturile și prejudecățile referitoare la dizabilități și persoane cu dizabilități.
Scopul intervenției	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demitizarea dizabilităților prin intermediul campaniilor de creștere a nivelului de conștientizare 2. Incluziunea socială și economică a grupurilor marginalizate prin intermediul: <ul style="list-style-type: none"> - recrutării persoanelor cu dizabilități - promovarea recrutării persoanelor cu dizabilități 3. Integrare tehnologică pentru clienții cu dizabilități
Context	<p>Contextul legal</p> <p>Programul Orange denumit "Mission Insertion Handicap" urmărește politica națională de integrare și retenție a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.</p> <p>Cel puțin un procent de 6% din angajați trebuie să fie constituit din persoane cu dizabilități.</p> <p>În acord cu legea emisă la data de 10 iulie 1987, în cazul oricărei companii publice sau private care deține 20 de angajați sau mai mult, procentul angajaților cu dizabilități trebuie să fie de minim 6%.</p> <p>În 2002, președintele Jacques Chirac a anunțat decizia de a transforma integrarea socială a persoanelor cu dizabilități o prioritate națională, cu scopul creșterii coeziunii naționale și a atenției acordate persoanelor vulnerabile.</p> <p>Trei ani mai târziu, în 2005, în Franța existau peste 5 milioane de persoane cu dizabilități, ceea ce însemna aprox. 10% din populația Franței. Legea emisă în anul 2005 anunța în mod oficial intenția de a conștientiza societatea civilă și angajații privitor la problemele cu care se confruntă această categorie socială defavorizată.</p>
Pașii implementării	<ul style="list-style-type: none"> - 2004: Programul "Misiunea de Integrare a Persoanelor cu Handicap" - mai 2006-2007: grupul a semnat primul acord referitor la angajarea persoanelor cu dizabilități alături de cele mai importante structuri sindicale (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC și FO); angajamentul vine ca o urmare a legii emise în data de 11 februarie 2005; - 2007: este semnat noul acord al grupului referitor la angajarea persoanelor cu dizabilități (pentru 2008-2010) -anual: Săptămână dedicată Angajării Persoanelor cu Dizabilități: 17-23 noiembrie Campanie internă Orange organizează o campanie amplă în vederea creșterii conștientizării

	<p>angajaților proprii referitor la problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități la locurile de muncă. Numită "Semaine de l'Hangagement", campania este menită să îmbunătățească modalitățile de percepție a dizabilităților, indiferent de tipul lor. Campania a reprezentat o oportunitate bună de a readuce în discuții angajamentul grupului față de recrutarea și retenția persoanelor cu dizabilități.</p> <p>Campanie externă</p> <p>O serie de 20 de evenimente, în Franța.</p> <p>Pe parcursul programului "Semaine de l'Hangagement", toți angajații grupului au participat la toate cele 20 de evenimente (expoziții, sesiuni de discuții, campanii de postere, broșuri etc.)</p>
Durata	<ul style="list-style-type: none"> - programul "Mission Insertion Handicap" (creat în 2004) - primul acord semnat de grup privitor la angajarea persoanelor cu dizabilități (mai 2006-2007) - reînnoirea acordului grupului referitor la angajarea persoanelor cu dizabilități (2008-2010) - Săptămâna angajării persoanelor cu dizabilități (anul, în data de 17-23 noiembrie)
Resurse necesare	<ul style="list-style-type: none"> - resurse financiare - departamentul de Cercetare și Dezvoltare – investiții în inovație tehnologică care să conducă la îmbunătățirea vieții clienților cu dizabilități. - resurse umane: traineri, psihologi
Indicatori de monitorizare	<ul style="list-style-type: none"> - gradul de participare la sesiunile interne ale campaniei de creștere a gradului de conștientizare la nivel intern (număr/procentul participanților) - număr/procent angajați cu dizabilități - număr/procent de angajați cu dizabilități promovați - totalul de resurse (timp sau bani) investite în programele dedicate persoanelor cu dizabilități
Impact	<p>În 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> - 38 de persoane cu dizabilități au fost recrutate în Franța și au fost implementate o serie de acțiuni zilnice în vederea facilitării integrării persoanelor cu dizabilități: adaptare locurilor de muncă, tastaturi Braille, sintetizatoare de voce și software de amplificare a imaginii, training și finanțări pentru servicii de limbaj prin semne etc. <p>În 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2.789 de angajați cu dizabilități; - peste 1,4 milioane de Euro investite în îmbunătățirea condițiilor de muncă și a accesibilității pentru angajații cu dizabilități vizuale; - 1.000 de membri ai companiei au fost familiarizați cu problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități pe parcursul evenimentelor organizate în

	<p>cadrul programului;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 47 000 ore de training profesional pentru angajații cu dizabilități - peste 6% din angajații cu dizabilități au fost promovați în fiecare an (medie la nivelul grupului) - peste 13% din contractele de muncă pentru perioade nedeterminate au fost semnate cu persoane cu dizabilități <p>În 2008</p> <p>În prezent, Grupul deține peste 3000 de angajați cu dizabilități, cu mult peste media națională.</p>
Aspecte critice	<ul style="list-style-type: none"> - o politică de resurse umane dedicată nevoilor persoanelor cu dizabilități, psihologi specializați în lucrul cu persoane cu dizabilități fizice. - inovarea produselor astfel încât să răspundă nevoilor clienților cu dizabilități implica costuri semnificative
Învățăminte	<ul style="list-style-type: none"> - campaniile de comunicare internă reprezintă modalități eficiente de a îmbunătăți climatul moral al companiei - proactivitatea reprezintă cea mai eficientă politică de resurse umane - implicarea Departamentului de Cercetare și Dezvoltare crește sustenabilitatea programelor dedicate grupurilor marginalizate.
Descrierea beneficiilor rezultate din deținerea unei practici de RSC bazată pe atragerea grupurilor marginalizate de piața muncii	
<p>1. Beneficii pentru companie</p> <ul style="list-style-type: none"> - loialitate față de brand - inovația tehnologică reprezintă un avantaj competitiv - politica de fidelizare a angajaților - îmbunătățirea climatului moral <p>2. Beneficii pentru angajați</p> <ul style="list-style-type: none"> - îmbunătățirea standardelor de muncă și siguranță la locul de muncă - creșterea încrederii în sine angajaților cu dizabilități - îmbunătățirea culturii organizaționale 	
Rezultate dorite referitor la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<p>În 2007, Grupul a semnat un acord în vederea recrutării și retenției persoanelor cu dizabilități, pentru perioada 2008-2010. Acordul a fost certificat de către autoritățile publice.</p>	
Provocarile legate de atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<p>O politică corporativă pentru atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii necesită:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O politică specială de resurse umane, cu psihologi specializați în lucrul cu persoanele cu dizabilități fizice - Costuri mai mari per salariat 	

Factori cheie pentru eficiența practicilor de atragere a grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<ul style="list-style-type: none"> - Abordarea comună public- privat este cea mai eficientă - RSC-ul trebuie să constituie o parte integrantă din afaceri: focusul comercial al programelor de RSC dedicate grupurilor marginalizate - Inovarea produselor și îmbunătățirea standardelor de piață: inovarea tehnologică generează avantaje competitive pe o piață în continuă competiție și standarde mai înalte pe piață. - Abordarea proactivă pe piață și în industria în care compania activează reprezintă standardul de baza al RSC. 	
Concluzii și recomandari	
<p>Abordare comuna public-privat, reguli clare, strategii naționale și modalități proactive de a motiva companiile:</p> <p>Precum și în cazul Grupului Casino și BRD Societe Generale, programele grupului Orange/France Telecom dedicate incluziunii sociale și economice a persoanelor cu dizabilități sunt inspirate de către inițiativele legislative franceze. Inițiativele legislative au un rol semnificativ în definirea strategiilor și obiectivelor acestor programe de RSC.</p> <p>Datorită dimensiunii considerabile și implicațiilor profunde pe care le deține, integrarea socială și economică a grupurilor marginalizate necesită o abordare public-privat bazată pe un set de reguli clare și strategii naționale. Aceste strategii și reguli trebuie să definească diferite căi de motivare a sectorului de afaceri către proactivitate. Totodată, aceste strategii trebuie să răspundă la următoarele întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> - există o cale profitabilă pentru companie de a aborda și găsi soluții pentru grupurile marginalizate? - deține guvernul o politică publică care să încurajeze cercetările, investițiile și inovația de produse privind grupurile marginalizate? 	
Informații adiționale	
<p>Politica națională franceză referitoare la grupurile marginalizate (persoane cu dizabilități, persoane în vârstă)</p> <p>http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</p>	
Surse de informații	<p>www.orange.com</p> <p>http://www.orange.com/en_EN/responsibility/stakeholders/employees/att00001221/121107CPEgaliteProVAvdef.pdf</p> <p>http://investing.businessweek.com/research/stocks/snapshot/snapshot.asp?capid=367964</p> <p>Orange's CSR Report</p> <p>Orange's Code of Ethics</p> <p>http://handicap.gouv.fr</p> <p>http://www.handicap-information.com</p> <p>http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</p>
Data	ianuarie 2009

3.1.2 Irlanda

Modele de bune practici Irlanda

Studiu de caz № 1

Țara	Irlanda
Oraș	Dublin, cu acoperire națională
Numele companiei	Eircom
Tipul companiei	Societate pe acțiuni
Numărul de angajați	Peste 7.200 de angajați (25% femei)
Activitate principală	
Eircom este un furnizor de telecomunicații. Serviciile sale includ o gamă amplă de servicii de voce, date și internet adresate rezidenților, companiilor și guvernului din Irlanda, inclusiv servicii de rețea broadband și rețea de telefonie (mobilă și fixă). Totodată, compania oferă o gamă largă de servicii online inclusiv, găzduire web, backup online și securitate virtuală.	
Istoric	
<p>Eircom a fost fondată în anul 1984 în calitate de furnizor național de telecomunicații și deținută în totalitate de către stat. La sfârșitul anilor 90, compania a suferit o serie de procese de privatizare și în anul 2001 a fost privatizată complet. În momentul de față, compania este liderul local în oferirea de servicii de telecomunicații, inclusiv în servicii de telefonie mobilă și date. Deține aprox. 1.2 milioane de clienți.</p> <p>Compania deține 68% din profitul pieței de telefonie fixă din Irlanda și 41% din piața telefoniei mobile. Cifra de afaceri a companiei s-a ridicat la aproximativ 2 miliarde de euro la sfârșitul anului financiar 2008. Majoritatea angajaților dețin o medie de vârstă peste 40 de ani, iar 10% din angajați dețin dizabilități așa cum sunt definite în cadrul legislației echității în muncă. Femeile reprezintă 17% din managerii seniori, iar 7% din angajați dețin contracte de muncă part-time.</p> <p>Compania deține un consiliu de conducere format din 10 membri, toți bărbați. Consiliul de conducere este susținut de către trei comitete focusate asupra realizării auditurilor interne și externe, politici de remunerare și asupra nominalizărilor pentru consiliul de conducere. Întâlnirile de briefing la nivelul managementului de top au loc de 4 ori pe an, iar concluziile cheie ale acestor întâlniri sunt disponibile online și totodată sunt puse la dispoziția întregului personal. Eircom deține un ziar al angajaților, publicat de 10 ori pe an, și care cuprinde informații actualizate permanent și adresate angajaților.</p> <p>Eircom declară valorizarea rolului sindicatelor în cadrul companiei și în anul 2006 au colaborat cu acestea în restructurarea companiei. Reprezentanți ai sindicatelor sunt prezenți în subcomitetul dedicat diversității.</p>	

Descrierea activităților de RSC

1) Sponsorizarea Olimpiadelor Speciale în Irlanda (Special Olympics Ireland), dedicate persoanelor cu dizabilități de învățare. Atleții participanți la acest eveniment care doresc să capete experiență lucrativă sunt plasați în cadrul companiei.

2) Condiții de muncă

Flexibilitate condițiilor de muncă în vederea susținerii angajaților care dețin responsabilități familiale și a femeilor care se reîntorc la muncă după concediul de maternitate. În acest scop, compania deține următoarele reglementări organizaționale:

Facilități de creștere

Program de lucru flexibil

Împărtășirea sarcinilor și responsabilităților între angajați

Pauze în carieră

Concedii speciale pentru motive domestice

Susținerea educației

Învățare online

Programul de asistență a angajaților – oferă consiliere profesională acelor angajați care se confruntă cu dificultăți în viața personală sau în cea profesională.

3) Inițiative de promovare a angajării persoanelor cu dizabilități și a părinților unici.

Inițierea programului WAM (Willing Able and Mentoring) focusat asupra plasamentului pe piața muncii și a integrării în programe de mentorat a absolvenților cu dizabilități. Implementarea echității și șanselor egale în cadrul inițiativelor de e-work, cu focus special asupra oferirii de oportunități de muncă virtuală pentru persoanele cu dizabilități sau părinți unici.

Descrierea practicii de RSC

Eircom deține un Cod de Practici referitor la angajarea persoanelor cu dizabilități. Acest cod subliniază angajamentul Eircom în vederea creării și menținerii unui mediu de lucru liber de orice fel de discriminare. Totodată codul continuă politica de șanse egale la angajare a companiei. De asemenea acest cod face referire la facilitățile acordate de către companie în vederea unei mai bune adaptări a persoanelor cu dizabilități, inclusiv schimbări de adaptare a postului/locului de muncă și tehnologie specifică, astfel încât aceste persoane să dețină aceleași oportunități precum colegii lor în vederea dezvoltării profesionale (competențe și aptitudini) și parcursului carierei.

Eircom deține un program de voluntariat la nivelul companiei. Angajații sunt încurajați să desfășoare activități de voluntariat și de strângere de fonduri pentru comunitățile în care Eicom activează. De asemenea angajații se pot implica în organizarea Special Olympics Irlanda.

Eircom dedică o zi celebrării balanței dintre viața profesională și cea personală, în vederea sublinierii aspectelor implicate atât pentru angajați, cât și pentru companie.

Acest eveniment atrage atenția asupra politicilor implementate în cadrul Eicom pentru a susține angajații în asigurarea unui echilibru între muncă și responsabilitățile personale. De asemenea, cu aceasta ocazie sunt organizate competiții artistice pentru copiii angajaților.

Eircomk produce un raport de RSC, inclus în Raportul Anual al companiei.

Nivelul intervenției	Toate nivelele organizaționale.
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Angajații companiei care se bucură de dezvoltare personală/profesională continuă și suport în acest sens. Femeile care se reîntorc la muncă după concediile de maternitate, angajați cu copii dependenți, părinți unici, persoane cu dizabilități.
Probleme vizate	Inserția pe piața muncii a femeilor la reîntoarcerea din concediile de maternitate Probleme legate de asigurarea unei balanțe eficiente între viața personală și cea profesională Alienarea persoanelor cu dizabilități în mediile lucrative Dificultățile părinților unici în accesul la locuri de muncă
Scopul intervenției	Integrarea priorităților angajaților în elaborarea unor politici organizaționale flexibile care susțin angajații în viața lor familială. Susținerea angajaților cu familii în reîntoarcerea la muncă și retenția acestora în companie și în managerierea responsabilităților familiale, în special în cazul femeilor. Creșterea participării femeilor pe piața muncii. Crearea unei forțe de muncă reprezentativă pentru comunitatea locală și cu un grad înalt de diversitate și coeziune socială. Demonstrarea angajamentului companiei față de RSC, comunitățile locale și grupurile marginalizate de pe piața muncii, <i>„De mai mulți ani, Eicom și-a asumat angajamentul de a susține comunitățile la toate nivelurile. Suportul oferit de companie mai multor organizații, facilitează oferirea de servicii cruciale pentru ajutorarea diferitelor comunități din Irlanda”</i> . Oferirea de experiență de muncă persoanelor cu dizabilități și integrarea acestora la locul de muncă. Oferirea de opțiuni alternative pentru cei care dețin dificultăți în deplasarea regulată la locul de muncă, prin programe flexibile de muncă (e-work) (spre exemplu, părinți unici, persoane cu dizabilități).
Context	Participarea scăzută a femeilor în cadrul activității Eicom. Șomaj ridicat în rândul persoanelor cu dizabilități și a grupurilor marginalizate.
Pași implementării	În 2005, Eircom a lansat un proces de investigație organizațională prin intermediul chestionarelor adresate angajaților, pentru a face lumină asupra viziunii acestora asupra unor aspecte diverse. Această investigație organizațională a stat la baza dezvoltării politicilor și inițiativelor organizaționale în domenii precum, diversitatea și balanța dintre viața profesională și viața personală. Eircom dorește să modifice percepțiile angajaților privitor la grupurile marginalizate prin încurajarea voluntariatului și implicării angajaților în diferitele inițiative pe care Eicom le desfășoară la nivelul comunităților locale.

Durata	Angajament permanent
Resurse necesare	Resurse financiare minime. Alte tipuri de resurse necesare pentru a implica o parte a angajaților în programe de mentoring și de creștere a experienței în muncă.
Indicatori de monitorizare	Monitorizarea statisticilor privitoare la angajați prin intermediul unor criterii precum genul sau deținerea unei dizabilități. Informații provenite de la departamentul de HR referitoare la programele flexibile de muncă, reîntoarcerea la muncă după concediile de maternitate și împărțirea responsabilităților și sarcinilor între mai mulți angajați. Acces la grădiniță pentru copiii angajaților companiei. Statisticile vizând angajații implicați în e-work și plasamentele pe piața muncii online.
Impact	Peste 30% (10.500) din persoanele cu dizabilități înregistrate oficial în Irlanda au participat la inițiativa Special Olympics și au beneficiat de acces la experiența lucrativă și schimb de experiențe cu angajații Eicom.
Învățăminte	În vederea recrutării și retenției personalului este nevoie de politici organizaționale prietenoase față de viața familială a candidaților, și totodată creșterea numărului de femei angajate în cadrul companiei. Diversitatea la locul de muncă poate deține un impact pozitiv asupra moralului și performanței personalului.
Descrierea beneficiilor deținerii unei practici de RSC bazată pe atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru afaceri: retenția angajaților (în special după concediile de maternitate), un profil mai echilibrat al personalului care va contribui la imaginea Eicom, un moral și o loialitate mai crescute la nivelul personalului, îmbunătățirea profilului și reputației Eicom în calitate de companie responsabilă la nivelul comunității.</p> <p>Beneficii pentru angajați: accesul la angajare pentru grupurile marginalizate și dezavantajate, oferirea de experiență de muncă valoroasă pentru grupurile marginalizate/dezavantajate, îmbunătățirea balanței viață profesională-viață privată, dezvoltare profesională continuă, incluziune socială.</p>	
Rezultate dorite privitor la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
Atragerea femeilor la locul de muncă după terminarea concediului de maternitate, îmbunătățirea opțiunilor de angajare/ de muncă pentru părinții unici, oferirea de oportunități de angajare pentru grupurile marginalizate sau potențial marginalizate.	
Provocări referitoare la atragerea grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
Flexibilitatea limitată din partea angajatorilor privitor la programul și locul de muncă.	
Factori cheie pentru eficiența practicilor de atragere a grupurilor marginalizate de pe piața muncii	
Flexibilitatea programului de lucru, orelor de muncă și a locului unde muncă este prestată (ex. Muca de la domiciliu).	

Concluzii și recomandări

Introducerea unor politici organizaționale prietenoase față de responsabilitățile familiale ale angajaților a avut la bază cerințele prioritare ale angajaților, exprimate în chestionarele organizaționale aplicate. Eircom pare să adopte toți pașii necesari adresării preocupărilor angajaților și monitorizării implementării măsurilor adoptate. Eicom realizează frecvent audituri ale propriilor proceduri, politici și practici, care conduc la o îmbunătățire și actualizare permanentă a acestora. Cel mai recent audit al companiei a investigat atitudinile angajaților față de diversitate și balanța muncă-viață privată. Acesta a condus la revizuirea politicilor și procedurilor care reglementau aceste aspecte. De asemenea în cadrul companiei există un subcomitet dedicat diversității, compus din reprezentanți ai managementului și sindicatelor, și care revizuiessse politicile și practicile în domeniu. *„Eicom valorizează angajamentul celor 7.200 de angajați și luptă pentru îmbunătățirea vieților tuturor angajaților săi. Încercăm să atingem acest deziderat prin intermediul mai multor opțiuni flexibile de muncă, prin oferirea de oportunități de dezvoltare profesională și instruire și cel mai important prin ascultarea opiniilor angajaților noștri și constituind politici și proceduri pe baza acestora.”*

Se pare că la nivelul companiei se manifestă un suport considerabil față de inițiativele comunităților locale. *„Munca noastră la nivelul comunităților locale și parteneriatele pe care le-am creat sunt foarte importante pentru noi și pentru modul în care ne derulam afacerea.”* . Rapoartele anuale Eicom contin de asemenea detalii semnificative referitoare la inițiativele care oferă un suport înalt comunităților.

Un factor important pentru succesul inițiativelor Eicom a fost reprezentat de către implicarea activă a sindicatelor. Acest lucru trebuie interpretat în contextul unei practici sustenabile a dialogului social în Irlanda, între Congresul Irlandez al Sindicatelor, guvern și asociațiile patronale.

Munca comunitară realizată de Eicom este recunoscută și apreciată, în anul 2004 primind premiul 'Most Effective CSR Project' (cel mai eficient proiect de RSC) oferit de către Chambers Ireland President's Awards pentru RSC.

Informații adiționale

Eircom este partenerul principal al Proiectului „Positive2work Skillnets”. Proiect care identifică și livrează programe de training companiilor care se confruntă cu aspecte precum nivel scăzut al moralului angajaților, absenteism ridicat și probleme legate de performanță, toate acestea deținând un impact semnificativ asupra retenției angajaților. Acest proiect dorește să instruiască 2.000 de angajați din 35 de companii membre.

Surse de informații

The Chambers Ireland, in business for business <http://www.chambers.ie>
Eircom <http://www.eircom.ie>
Work Life Balance <http://www.worklifebalance.ie>

Data

Ianuarie 2009

Țară	Irlanda
Oraș	Dublin
Numele companiei	Business in the Community Ireland (BITCI)
Tipul companiei	Companie non-profit
Numărul de angajați	
Activitate principală	
<p>Sprrijină companiile să producă un impact pozitiv asupra pieței muncii, asupra comunității și mediului. Aceasta include consiliere și îndrumare cu privire la responsabilitatea corporativă și implicarea corporațiilor în comunitate.</p>	
Istoric	
<p>BITCI a fost fondată în anul 2000 și deține un număr de 55 de membri, incluzând unele dintre societățile de top din Irlanda. Are organizații soră în Marea Britanie și Irlanda de Nord cu care colaborează îndeaproape. Misiunea BITCI este aceea de a “valorifica puterea companiilor irlandeze de a-și maximiza impactul asupra tuturor actorilor implicați”. Lucrează cu companii în scopul dezvoltării reputației acestora, a competitivității și profitabilității lor, acordându-le sprijin pentru îmbunătățirea impactului pe care îl are managementul lor la nivel social, de mediu și comunitar.</p> <p>Activează în 4 domenii cheie: forță de muncă, piața muncii, comunitate și mediu. Oferă consiliere și îndrumare companiilor în domenii ce includ dezvoltarea unui cadru de responsabilitate socială, implicarea actorilor principali și analizarea, identificarea celor mai bune practici, creionarea decalajelor, măsurarea impactului și raportarea către actorii implicați.</p> <p>BITCI lucrează de asemenea cu sute de companii în Irlanda cu privire la programele sale de incluziune socială (unele dintre ele fiind listate în secțiunea următoare). BITCI este partenerul național din Irlanda pentru CSR Europe, organul coordonator privind responsabilitatea socială la nivel european.</p> <p>Are un Consiliu de administrație de 15 membri (3 femei), care include reprezentanți din mediul de afaceri, sindicat și Camerele din Irlanda.</p>	
Descrierea activităților de CSR	
Descrierea practicii de RSC	<p>BITCI desfășoară un număr de programe de incluziune socială, ce se concentrează pe plasarea grupurilor marginalizate în training-uri, educație și locuri de muncă.</p> <p>1) Programul Linkage</p> <p>Proiect comun între BITCI și Serviciul de Probațiune. Obiectivul său este acela de a reintegra foști contravenienți în piața muncii. Foștii contravenienți sunt identificați în cadrul programului de către Serviciul de Probațiune. Apoi o rețea</p>

	<p>de funcționari de training și muncă explorează opțiunile de training și/sau angajare cu privire la foștii contravenienți. Ulterior foștii contravenienți sunt plasați și sprijiniți prin training și plasare la locul de muncă de către acești funcționari.</p> <p>2) Ready for Work (RFW) – Gata de Muncă</p> <p>Acest program are ca scop identificarea de locuri de muncă, training și educație adecvate pentru persoane fără adăpost sau aflați în risc iminent de a fi fără adăpost. Peste 35 de companii și 30 de organizații pentru persoane fără adăpost participă la acest program. Acesta implică un curs training de trei zile și o plasare la locul de muncă de trei săptămâni și acordă sprijin permanent din partea unui Funcționar de Training și Angajare și un mentor pentru locuri de muncă. Plasamentele anterioare au inclus serviciile privind clienții, etajul de vânzare cu amănuntul, birou/recepție, resurse umane, camera de depozitare, magazia, serviciul de mentenanță, grădinarit / îngrijire a priveliștii și curățenie. Se acordă consiliere și sprijin permanent și după plasament.</p> <p>3) Employment for People from Immigrant Communities (EPIC) – Muncă pentru Persoane din Comunitățile Imigrante</p> <p>Asistă imigranți în găsirea de locuri de muncă, training și educație. Lucrează îndeaproape cu Departamentul de Integrare și « Spiritan Asylum Services Initiative ». Programul constă într-un modul de training de șase săptămâni pe tema limbii engleze profesionale la locul muncă, interviu, abilități de viață și serviciu, abilități de calculator, precum și pregătirea CV-ului. Urmează asistență individuală din partea Funcționarilor de Training și Angajare să găsească locuri de muncă ori alte traininguri.</p>
Nivelul intervenției	Toate nivelele
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Foști contravenienți, persoane fără adăpost ori aflate în riscul de a deveni fără adăpost, populații imigrante
Probleme adresate	Lucrători de la periferie, lipsiți de oportunități, marginalizați
Scopul intervenției	<p>Acordarea de training, dezvoltare a abilităților și experiență de muncă pentru grupurile înstrăinate sau marginalizate de pe piața forței de muncă.</p> <p>Acordarea unui sprijin permanent în privința angajării și consiliere pentru grupurile marginalizate.</p> <p>Crearea unei forțe de muncă coezive și inclusive .</p> <p>Sprijinirea companiilor să-și demonstreze angajamentul față de RSC, persoanele din plan local, comunități și cei aflați în risc față de excluderea de pe piața muncii.</p>
Context	Șomaj ridicat în cadrul grupurilor marginalizate. Calificările educaționale ori de training ale populației imigrante uneori nerecunoscute în Irlanda.

Pașii implementării	<p>1) Punerea sub semnul întrebării a opiniilor predominante în cadrul companiilor cu privire la angajarea foștilor contravenienți, a persoanelor fără adăpost ori a comunităților imigrante.</p> <p>2) Demonstrarea nivelului de succes în angajare, training și educație a grupurilor marginalizate prin intermediul programelor.</p> <p>3) A lucra împreună cu angajatori și grupuri marginalizate pentru a-i aduce într-un punct comun.</p> <p>4) Furnizarea de sprijin și consiliere permanente pentru angajatori și grupuri marginalizate în cadrul programelor.</p>
Durată	În curs de desfășurare
Resurse necesare	O rețea de furnizori de training și angajare.
Indicatori de monitorizare	<p>Nivelul de participare în cadrul programelor a grupurilor marginalizate și a angajatorilor.</p> <p>Numărul de persoane care au efectuat training, aflate în educație sau angajate cu succes.</p>
Impact	<p>1) Linkage Programme Din anul 2002, peste 5.000 de foști contravenienți au fost desemnați în Program. Dintre aceștia aproape 70% sunt angajați activ, ceea ce a avut drept rezultat că 70% dintre foștii contravenienți să fie plasați în training, locuri de muncă sau educație (1.399 în locuri de muncă, 1.139 în training sau educație).</p> <p>2) RFW Din anul 2002, aproape 200 de persoane fără adăpost din Dublin s-au implicat în RFW, iar peste 35 de companii au acordat locuri de muncă ori alte forme de sprijin. Aproximativ 65% dintre cei care își desăvârșesc plasamentul în RFW accesează locuri de muncă (84 angajați, 49 în training sau educație).</p> <p>3) EPIC 274 de persoane s-au implicat în program, cu 133 plasați în locuri de muncă, iar 52 în educație sau training.</p>
Aspecte critice	Descreșterea economică mondială poate conduce la un grad mai ridicat de concurență pentru locuri de muncă și la mai puțin entuziasm din partea angajatorilor să se concentreze asupra chestiunilor de incluziune a forței de muncă.
Învățăminte	O forță de muncă caracterizată prin diversitate și incluziune va avea un impact pozitiv asupra culturii și mediului de muncă.
Descrierea beneficiilor deținerii unei(unor) practici de RSC referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Beneficii pentru companii:	
Îmbunătățirea moralului personalului și a eficienței echipei, recrutarea și angajarea unui personal calificat și dedicat – <i>‘Mulți candidați EPIC dețin o înaltă calificare – mai mult de două treimi au</i>	

<p><i>diplomă universitară sau mai mult – și provin dintr-o gamă largă de ocupații.</i> O imagine de RSC îmbunătățită în comunitate și printre partenerii de afaceri.</p> <p>Beneficii pentru angajați: locuri de muncă plătite continue, incluziune socială, dezvoltare profesională continuă, respect - <i>‘Nu mi s-a acordat un asemenea respect în 12 ani.’ (candidat RFW),</i> consiliere și îndrumare în carieră, îmbunătățiri în comunitate</p>	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Oferirea de oportunități de angajare și training pentru grupuri marginalizate sau potențial marginalizate.	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
O apreciere de sine și încredere în sine scăzute a grupurilor marginalizate, având prioritate prejudecățile la locul de muncă, posibile bariere de limbaj printre lucrătorii imigranți.	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Sistem de training și mentorat care să crească respectul de sine și încrederea	
Concluzii și recomandări	
<p>În doar 9 ani de activitate BITCI a reușit să atragă un număr mare de companii în program. Aceasta include companii din diferite domenii, incluzând servicii bancare/fianciare, sectorul de produse alimentare/băuturi, tehnologia informației, farmaceutic, vânzare cu amănuntul, telecomunicații și utilități. De asemenea, are mulți parteneri cu care lucrează îndeaproape, incluzând un număr de rețele de RSC la nivel mondial, departamente guvernamentale și sindicate.</p> <p>Deține un sistem puternic de monitorizare și urmărire a candidaților în cadrul programului, ceea ce demonstrează în mod elocvent procentul ridicat de succes în asigurarea locurilor de muncă la finalul perioadei de plasament în muncă sau training.</p> <p>Nivelul de sprijin pe care BITCI îl primește pentru programele sale poate fi de asemenea identificat prin diversitatea surselor de finanțare, care includ Departamentul de Integrare, Banca Anglo-Irlandeză, Marks and Spencer și Serviciul de Probațiune.</p> <p><u>Recomandări:</u> Menținerea unui sistem puternic de monitorizare și urmărire pentru a demonstra valoarea și succesul programelor potențialilor candidați și partenerilor de afaceri.</p>	
Informații suplimentare	
BITCI promovează de asemenea parteneriatele între școală și mediul de afaceri, ceea ce încurajează companiile să se implice proactiv în școală. Această implicare poate include un program de mentorat, dezvoltarea abilităților pentru studenți și plasamente de muncă pe timpul verii. Scopul parteneriatului este acela de a îmbunătăți gradul de înțelegere a studenților cu privire la mediul de afaceri și de a-i pregăti mai bine să îl acceseze. Numărul țintă al școlilor care să colaboreze cu companiile în cadrul programului este de 158 în Irlanda. Numărul actual de parteneriate este de 148.	
Surse de informații	Business in the Community www.bitc.ie
Data	Ianuarie 2009

Țară	Irlanda
Oraș	Dublin
Numele companiei	Microsoft Ireland
Tipul companiei	Companie privată
Numărul de angajați	Peste 1.200 de angajați cu normă întreagă și 700 de persoane încadrate pe bază de contract
Activitate principală	
<p>Dezvoltare de software. Microsoft operează în Irlanda prin intermediul a 3 divizii: Centrele Operaționale Microsoft EMEA (Europa, Orientul Mijlociu și Africa), Centrul European de Dezvoltare Microsoft, și Grupurile Microsoft de Vânzări, Marketing și Servicii, care sprijină activitatea de afaceri a Microsoft în cadrul regiunii EMEA. Diviziile încorporează funcții diverse, incluzând cercetare și dezvoltare, inginerie, localizare, finanțe, polițe, managementul lanțului de aprovizionare, precum și vânzări și marketing la nivel local.</p>	
Istoric	
<p>Microsoft și-a deschis primul birou în Irlanda în anul 1985 cu o unitate mică de confecții, în care erau angajate puțin peste o sută de persoane. În prezent activitatea desfășurată de Microsoft Irlanda acoperă 2 campusuri în Dublin și face parte din sectorul de ICT din Irlanda.</p> <p>Centrele Operaționale Microsoft EMEA (EOC) acordă sprijin cu privire la vânzările companiei și activitățile de consiliere a clienților în 85 de țări diferite în Europa, Orientul Mijlociu și Africa. EOC se angajează într-o gamă largă de servicii de afaceri, de la confecții la finanțe, managementul lanțului de aprovizionare, polițe și managementul parteneriatului pentru produsele și serviciile Microsoft. Centrul European de Dezvoltare Microsoft (EDC) se concentrează asupra activității de inginerie. El activează pe parcursul ciclului de viață al dezvoltării de software, de la cercetare și dezvoltare, la inginerie și localizare în cadrul diferitelor grupuri de afaceri. Echipa EDC lucrează îndeaproape cu echipele localizate în Danemarca, India și China și este parte din organizația Microsoft Product Group R&D. Grupul de Vânzări, Marketing și Servicii (MSG) lucrează cu clienți în Irlanda. El administrează toate vânzările, activitatea de marketing, servicii și suport tehnic pentru parteneri și clienți din întreprinderi mai mari, până la întreprinderi mici și mijlocii și utilizatori casnici de calculatoare.</p> <p>Microsoft are un Consiliu de Administrație format din 9 membri (1 femeie) condus de Bill Gates. Acesta include reprezentanți din corporații mari și Harvard Business School.</p> <p>Microsoft Irlanda a fost votat recent drept una dintre primele zece „Cele mai bune companii pentru care să lucrezi” în Irlanda. Studiul Celor mai Bune Companii implică efectuarea unor sondaje confidențiale cu angajați selectați aleatoriu în companii concurente. Microsoft Irlanda a primit un premiu la categoria “Corectitudine”, ce recunoaște cele mai bune practici într-un management diversificat.</p>	

Descrierea activităților de RSC	
Descrierea practicii de RSC	<p>Furnizarea de acces la IT și training pentru persoane cu dizabilități. Microsoft a făcut un parteneriat cu Enable Ireland în cadrul unui proiect de promovare a Tehnologiei de Sprijin (AT). Acesta are ca scop sprijinirea persoanelor cu dizabilități să traiască independent, acces la educație și integrarea lor în cadrul forței de muncă. AT include echipamente simple, cum ar fi tastatura sau mouse, dar și instrumente mai sofisticate, precum un sistem de comunicare a vocii care permite persoanelor care nu pot vorbi să comunice eficient.</p> <p>În noiembrie 2007 Microsoft și Enable Ireland au deschis Centrul de Training Național de Tehnologie de Sprijin, ce furnizează training și asistență asupra AT pentru persoane cu dizabilități, carieră, educatori și organizații în Irlanda. Centrul utilizează un model de training pentru traineri. Serviciile furnizate de Centru includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Training cu privire la utilizarea unor Tehnologii de Sprijin și echipamente noi și în dezvoltare • Seminarii AT pentru Angajatori și Educatori asupra beneficiilor AT în muncă și educație • Workshopuri training obișnuite, în parteneriat cu centrele locale Enable Ireland, ca răspuns la nevoile identificate pe plan local • Dezvoltarea și furnizarea de training asupra beneficiilor tehnologiilor de control de mediu (precum instrumente electronice de deschidere a ușilor) pentru utilizatori la nivel național <p>În discursul său de deschidere a Centrului, Micheál Martin (Ministrul Întreprinderilor, Comerțului și Muncii) a afirmat, <i>“Cercetarea arată că până la 70% din Tehnologia de Sprijin poate fi abandonată ca urmare a lipsei de training și lipsei de acces la utilități implicate precum acest Centru. Sper că acest Centru va acorda sprijin pentru asigurarea că locul de muncă să fie accesibil pentru un public cât mai larg posibil, inclusiv persoane cu dizabilități.”</i></p>
Nivelul intervenției	Toate nivelele
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Persoane cu dizabilități, marginalizate sau excluse, angajatori ori potențiali angajatori ai persoanelor cu dizabilități, educatori / traineri / îngrijitori care lucrează cu persoane cu dizabilități.
Probleme adresate	Discriminarea persoanelor cu dizabilități din cadrul forței de muncă. Tehnologie de Sprijin neutilizată sau inaccesibilă acasă ori la locul de muncă. Lucrători cu dizabilități marginalizați, lipsiți de forță și demotivați
Scopul intervenției	Furnizarea de training pe loc pentru persoanele cu dizabilități, angajatori și educatori pentru a utiliza și beneficia de pe urma Tehnologiei de Sprijin. Micheál Martin (Ministerul Întreprinderilor, Comerțului și Muncii) a afirmat, la deschiderea Centrului AD, <i>‘Fiecare persoană cu o dizabilitate ar trebui să aibă oportunitatea de a-și dezvolta abilitățile și de a participa în societate în cea mai mare măsură posibilă. Contribuția economică a persoanelor cu dizabilități este</i>

	<p><i>vitală și este important să ne asigurăm că este posibil pentru cât mai multe persoane cu dizabilități să rămână în câmpul muncii.'</i></p> <p>Sylvie Laffarge, Director de Afaceri Comunitare în Microsoft Irlanda a comentat asupra acestei intervenții, afirmând, <i>'Tehnologia de Sprijin poate schimba viețile persoanelor de la a le sprijini să aibă o viață independentă până la reintegrarea lor în câmpul muncii... – creând o societate mai inclusivă de pe urma căreia beneficiem cu toții.'</i></p> <p>Crearea unei forțe de muncă coezive și inclusive.</p> <p>Demonstrarea angajamentelor față de RSC, oameni din plan local, comunități și persoane aflate în situații de risc față de excluderea de pe piața muncii.</p> <p>Sprijin pentru reducerea ratei șomajului și a dezavantajelor.</p>
Context	Discriminarea și excluderea de pe piața muncii a lucrătorilor cu dizabilități, șomaj ridicat printre grupurile cu dizabilități.
Pașii implementării	<p>1) Punerea sub semnul întrebării a unora dintre opiniile prevalente cu privire la munca și angajarea persoanelor cu dizabilități.</p> <p>2) Crearea gradului de conștientizare asupra beneficiilor Tehnologiei de Sprijin pentru utilizatori, precum și pentru angajatori.</p>
Durată	În curs de desfășurare
Resurse necesare	Investiții în centre de training și în programe de training
Indicatori de monitorizare	<p>Numărul persoanelor cu dizabilități, educatori și angajatori ce urmează trainingul.</p> <p>Nivelul de utilizare AT în locurile de muncă (acolo unde se efectuează trainingul angajatorilor).</p> <p>Statistici privind angajarea și șomajul persoanelor cu dizabilități în Irlanda în timp.</p>
Impact	Training și consiliere prestate unui număr estimativ de 700 de persoane pe an
Aspecte critice	Descreșterea economică mondială poate conduce la mai multă concurență pentru locuri de muncă și la mai puțin entuziasm din partea angajatorilor să participe la training.
Învățăminte	Tehnologia de sprijin poate juca un rol vital în incluziunea persoanelor cu dizabilități. Totuși, lipsa de training și cunoștințe limitează utilizarea acestora la domiciliu și la locul de muncă.
Descrierea beneficiilor deținerii unei(unor) practici de RSC referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Beneficii pentru companii: o imagine puternică de RSC față de partenerii de afaceri și în cadrul comunității, o forță de muncă motivată și loială, un moral îmbunătățit al personalului, impulsurile	

<p>unor experiențe diverse.</p> <p>Beneficii pentru angajați: Acces la muncă pentru lucrătorii marginalizați cu dizabilități, dezvoltare profesională continuă, îmbunătățirea abilităților, incluziune socială, sprijin și respect, îmbunătățiri în comunitate. Siobhan Long de la Enable Ireland a afirmat că scopul programului este acela de a <i>'pune Tehnologia de Sprijin în mâinile persoanelor cu dizabilități, astfel încât aceștia să obțină gradul maxim de independență, opțiune și incluziune în viața lor.'</i></p>	
<p>Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii</p>	
<p>Deschiderea unor opțiuni de angajare a lucrătorilor cu dizabilități prin training și calificare. În Irlanda, 67% dintre persoanele cu dizabilități sunt șomere.</p>	
<p>Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii</p>	
<p>Respect de sine scăzut ca urmare a discriminării și a cifrelor arătând un șomaj ridicat printre grupurile cu dizabilități.</p>	
<p>Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii</p>	
<p>Preluarea de către angajatori a Tehnologiei de Sprijin la locul de muncă. Creșterea gradului de conștientizare asupra beneficiilor Tehnologiei de Sprijin și training asupra utilizării acesteia.</p>	
<p>Concluzii și recomandări</p>	
<p>Strategia Microsoft Ireland și Enable Ireland a fost aceea de a implica diverși actori în munca de consiliere și training pe care aceștia au desfășurat-o cu privire la Tehnologia de Sprijin. Aceasta a inclus lucrul cu angajatorii pentru a împărtăși cunoștințele cu privire la modul în care AT poate aduce beneficii angajaților lor, precum și afacerilor lor, precum și furnizarea de consiliere și training cu privire la utilizatorii finali. Abordarea lor comună s-a concentrat asupra trainingului trainerilor, ceea ce va asigura o răspândire mai largă a cunoștințelor.</p> <p>Microsoft în Irlanda a fost recunoscut în mod constant pentru munca sa de RSC în comunitate și la locul de muncă. A câștigat premiul la categoria Leadership la Premiile naționale din 2007 O2 Ability Awards. O2 Ability Awards premiază organizațiile care lucrează cu succes cu persoane cu dizabilități. Recunoașterea Microsoft în acest domeniu semnalează o cultură deschisă și inclusivă, precum și angajament față de problematica diversității, a persoanelor cu dizabilități și a incluziunii. Activitatea de Tehnologie de Sprijin a fost de asemenea recunoscută drept "Cel mai bun proiect de RSC bazat în comunitate " de către Chambers Ireland.</p> <p><u>Recomandări:</u> Asigurarea unei participări mai largi a angajatorilor în proiect, pentru a împărtăși cunoștințele asupra beneficiilor AT pentru afaceri, precum și pentru a îmbunătăți disponibilitatea AT la locul de muncă.</p>	
<p>Surse de informații</p>	<p>Microsoft Ireland www.microsoft.com/ireland Enable Ireland www.enableireland.ie</p>
<p>Data</p>	<p>Ianuarie 2009</p>

Țară	Irlanda
Oraș	Bagenalstown, County Carlow
Numele companiei	Carlow Leader Rural Development Company
Type of the company	Companie privată
Numărul de angajați	
Activitate principală	
<p>Acordă sprijin și finanțare pentru implementarea programelor având drept scop progresul și sprijinirea economiei rurale din County Carlow. Acordă sprijin persoanelor fizice, grupurilor din comunitate și întreprinderilor rurale, inclusiv în training, cercetare, mentoring și consiliere. Programele în care activează include diversitate agricolă, inițiative de mediu, turism rural și agricol, producția mică de produse alimentare, printre altele.</p>	
Istoric	
<p>Carlow Leader Rural Development Company a fost fondată în anul 2002 în scopul de a identifica și de a transfera modelele celor mai bune practici internaționale în County Carlow. Misiunea sa declarată este: <i>‘Carlow LEADER Rural Development Group Ltd va furniza liderșhip, sprijin și legături pentru persoanele și comunitățile din county Carlow pentru progresul și susținerea zonelor rurale din County în Secolul 21.’</i></p> <p>Obiectivul său de ansamblu este sprijinirea persoanelor fizice, întreprinderilor și comunităților să-și îndeplinească potențialul lor socio-economic pe deplin. Realizează acest obiectiv prin prestarea unei game de programe precum Rural Social Scheme (Schema Socială în Mediul Rural), care oferă locuri de muncă fermierilor cu venituri reduse; Programul “Cross-Border Speciality Food Producers”, care dezvoltă competențe de bază ale producătorilor mici de produse alimentare, de exemplu în vânzări și marketing.</p> <p><i>‘Carlow LEADER se află aici să sprijine și să dezvolte County Carlow’,</i> afirmă Mary Walsh, Director Executiv (CEO). <i>“Am lansat în 2002 cu scopul de a sprijini și susține sectoarele socio-economic și de mediu din County Carlow, prin implementarea de proiecte și inițiative inovative și sustenabile.”</i></p> <p>Carlow LEADER a atras fonduri în County Carlow la un nivel de €1 milion pe an. În 2006 și-a văzut cifra de afaceri crescând de la €1.4 milion la €4 milion. Are un consiliu de administrație de 14 membri, dintre care 7 sunt femei. Toți membrii consiliului fie trăiesc, fie lucrează în comunitate, și reflectă un amestec de afaceri, activități de la fermă și interese ale comunității.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
<p><u>1) Programul “Carlow EQUAL Employment”:</u> Acesta s-a desfășurat între 2005 și 2007. Scopul său general a fost acela de a combate practicile discriminatorii și inegalitățile cu care se confruntă populația în vârstă (peste 40 de ani) în training și angajare. În cadrul programului s-a lucrat cu persoane în vârstă pentru a le furniza acestora un program de training și mentoring.</p> <p>De asemenea, s-a lucrat cu angajatorii pentru a-și dezvolta politici și proceduri în legătură cu</p>	

recrutarea, angajarea și progresul persoanelor în vârstă în cadrul organizațiilor lor. A lucrat cu angajatori în scopul promovării unei legislații privind șanse egale și de a încuraja și sprijini dezvoltarea practicilor anti-discriminatorii față de persoanele în vârstă ce doresc să acceseze traininguri și oportunități privind locurile de muncă. Mai exact, s-a axat pe:

- Crearea unei conștientizări asupra modului în care practicile discriminatorii față de persoanele în vârstă se accentuează și se manifestă în cadrul forței de muncă
- Eliminarea practicilor discriminatorii și inegalităților față de lucrătorii mai în vârstă
- Promovarea legislației privind șanse egale și a unui management diversificat în cadrul forței de muncă
- Promovarea unei strategii de angajare cu șanse egale pentru lucrătorii mai în vârstă
- Promovarea beneficiilor în cazul angajării unor persoane mai în vârstă
- Evaluarea cerințelor angajatorilor în termeni de abilități și training

Acest program a inclus prestarea unor programe de training pentru manageri și personalul din resurse umane (HR) cu privire la legislația de șanse egale, audituri cu tratament egal, probleme de HR și management al diversității. De asemenea, a inclus training pentru angajații existenți în căutare de progres în carieră sau în risc de șomaj.

2) Programul "Connections": A vut drept țintă șomerii pe termen lung, prioritate acordată celor ce sunt șomeri de cel puțin 3 ani. Are drept scop dezvoltarea de noi abilități, îmbunătățirea abilităților personale și dezvoltarea obiectivelor personale realiste. Sprijinul acordat include:

- Training individual și asupra drumului în carieră
- Serviciu de consiliere și mentorat continue
- Sistem de referință pentru alte traininguri, educație și îndrumare
- Plasare în locuri de muncă
- Sistem de revizuire continuă pentru a asigura beneficierea participanților de pe urma programului
- Sprijin follow up, oferirea de consiliere cu privire la teme precum interviuri, abilități de căutare a locurilor de muncă, planificarea carierei etc.

Descrierea practicii de RSC

Lucrează îndeaproape cu FAS (Autoritatea de Training și Angajare) și Departamentul de Afaceri Sociale și de Familie.

Programe de training specifice pentru șomerii pe termen lung, persoane în vârstă și angajatori.

Inițiativa Rural Social Scheme care îi sprijină pe fermieri să găsească locuri de muncă cu durată parțială în zone care aduc beneficii comunității locale. Aceasta permite fermierilor să câștige niște venituri în timp ce continuă să lucreze la fermele lor, și de asemenea sprijină îmbunătățirea vecinătăților locale și a utilităților.

Conduce un Program pentru lucrătorii Meșteșugari în parteneriat cu Departamentul de Afaceri Sociale și de Familie. Programul sprijină dezvoltarea abilităților de meșteșugari ale persoanelor care doresc să obțină venituri de pe urma unor activități sau oportunități de muncă în acest sector.

Aduce împreună parteneri de dezvoltare în Carlow, incluzând administrația publică, organizații non-guvernamentale, parteneri sociali și sectorul de afaceri. Aceste grupuri sunt consultate în politicile de proiect, implementare, consucere și monitorizare.

Nivelul intervenției	La toate nivelele
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	<p>Persoanele marginalizate (șomeri din zona rurală Carlow) incluzând șomeri de o perioadă lungă de timp și șomeri de 40 de ani sau mai mult.</p> <p>Angajatori cu sediul în Carlow care pot accesa training-uri și asistență și consiliere în HR.</p> <p>Angajați în cadrul unor întreprinderi cu sediul în Carlow, care se bucură de dezvoltare și training personal / profesional.</p>
Probleme adresate	<ul style="list-style-type: none"> • Lucrători înstrăinați, lipsiți de forță, marginalizați sau potențial marginalizați. • Demotivare și/sau înstrăinare cu care se confruntă lucrători mai în vârstă și șomeri pe termen lung. • Cifre privind șomajul mai ridicate decât de obicei în Carlow (9,5% comparativ cu media națională de 8,8%).
Scopul intervenției	<ul style="list-style-type: none"> • Furnizarea de traininguri flexibile pentru șomeri pe termen lung și încurajarea acestora să caute locuri de muncă. • <i>“Încurajarea angajatorilor de a se angaja în practici de angajare pro-active pe bază de egalitate de tratament față de persoanele în vârstă, și combaterea inegalităților cu care se confruntă persoanele în vârstă prin obținerea de avantaje prin oportunități de training și angajare”.</i> • Combaterea practicilor discriminatorii față de persoanele în vârstă și șomerii pe termen lung prin promovarea dezvoltării politicilor interne, strategiilor progresive și pro-active de recrutare, angajare și carieră. • Promovarea capacității de muncă a lucrătorilor în vârstă prin îmbunătățirea profilului lucrătorilor în vârstă și sprijinirea angajatorilor locali să recunoască potențialul lor pozitiv. • Creșterea competitivității lucrătorilor în vârstă și a șomerilor pe termen lung prin furnizarea de mentorat, training acreditat și experiență de muncă. • Promovarea valorii diversității la locul de muncă față de angajatori și furnizarea de cazuri de cele mai bune practici pentru alți angajatori în Irlanda. • Sprijin pentru reducerea șomajului și a dezavantajelor în County Carlow.
Context	Grad ridicat de șomaj în zonele rurale, conducând deseori la practici discriminatorii de către angajatori și crearea unui grad și mai ridicat de marginalizare.
Pașii implementării	<p>A efectuat un sondaj pentru a identifica modul în care angajatorii pot fi încurajați să se implice în diverse chestiuni legate de forța de muncă.</p> <p>Sondajul a condus la dezvoltarea și furnizarea de traininguri și workshopuri/seminarii cu angajatorii, precum și un serviciu de revizuire a politicilor interne.</p> <p>Modele de bune practici în angajare și egalitate de tratament vor fi identificate și diseminate pentru promovarea muncii continue în aceste zone din afara Carlow.</p>

Durată	Carlow Equal Employment Programme: 2005-2007 (3 ani) Connection Programme: în curs de desfășurare
Resurse necesare	Invenștiții în training. Anumite resurse acordate prin administrația locală.
Indicatori de monitorizare	Un număr de persoane în vârstă și șomeri pe termen lung participanți în Programele EQUAL și Connections. Un număr de lucrători angajați cu succes în urma trainingului și a altor forme de sprijin acordate prin intermediul programelor. Un număr de angajatori lucrând în Carlow pe chestiuni de diversitate a forței de muncă. Un număr de angajatori care au modificat politicile de HR pentru a îmbunătăți diversitatea forței de muncă. Date privind șomajul în Carlow, inclusive pentru persoane în vârstă.
Impact	Programul Carlow EQUAL Employment a acordat sprijin, inclusiv sesiuni de mentoring unu la unu, a sprijinit căutarea locurilor de muncă, programe de training "ghidate de nevoi" și ghidate de piața forței de muncă pentru 175 de persoane. La finalizarea Programului Carlow EQUAL Employment 81% dintre participanții în program au fost angajați în training sau muncă.
Aspecte critice	Șomajul rural posibil a fi exagerat în criză economică.
Învățăminte	Training flexibil, creșterea graduală a numărului orelor de training fiind importantă pentru încurajarea participării șomerilor pe termen lung.
Descrierea beneficiilor deținerii unei(unor) practici de RSC referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru companii: forță de muncă motivată și loială, implicare din partea unor experiențe diverse, imagine îmbunătățită de RSC în cadrul comunității, forță de muncă ce a urmat training și sisteme mai puternice de HR.</p> <p>Beneficii pentru angajați: locuri de muncă plătite; incluziune socială; dezvoltare profesională continuă, calificare și reîmprospătare a abilităților; îmbunătățiri la nivelul comunității.</p>	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Furnizarea de locuri de muncă și oportunități de training pentru grupuri marginalizate sau potențial marginalizate.</p> <p>Dezvoltarea de politici și sisteme puternice de HR în cadrul companiilor ce încurajează o forță de muncă diversă.</p>	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Discriminarea în funcție de vârstă în cadrul companiilor. Niveluri scăzute de motivație printre șomerii pe termen lung, ceea ce face dificilă implicarea susținută.	

Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Ore și locații de training flexibile. Trainingul șomerilor pe termen lung începe ca un program parțial și în timp devine un program de training cu durată întreagă.	
Concluzii și recomandări	
<p>În doar 7 ani de existență Carlow Leader a reușit să atragă finanțare de la surse diversificate, incluzând Uniunea Europeană. Proiectele sale de incluziune socială fac parte dintr-un program mai amplu ce este implementat la nivel european, cu finanțare de la Uniunea Europeană, ce adresează problematica incluziunii forței de muncă. Capacitatea sa de a se integra într-un program mai amplu în afara Carlow evidențiază relevanța problematicii de care se ocupă, precum și potențialul de învățare și diseminare a bunelor sale practici.</p> <p>Carlow Leader a fost ales de către Departamentul pentru Afaceri ale Comunității Rurale și Gaeltacht pentru o vizită oficială a Ministrului portughez al Agriculturii drept un Grup Local de Acțiune de excelență, precum și ca un model al celor mai bune practici pentru proiecte de afaceri agricole și de mediu.</p> <p><u>Recomandări:</u> Activitatea cu angajatorii cu privire la chestiunile diversității forței de muncă ar trebui să atingă simultan și politicile de HR, în sensul includerii unei schimbări în practicile la acest nivel.</p>	
Surse de informații	Carlow Leader http://www.carlowleader.ie/ Programul Carlow Equal Employment http://www.carlowequal.ie/
Data	Februarie 2009

Țară	Irlanda
Oraș	Dublin și Belfast
Numele companiei	Irish Congress of Trade Unions 9
Tipul companiei [statut juridic]	Sindicat
Numărul de angajați	O cifră mai relevantă este numărul membrilor: 832.000
Activitate principală	
<p>ICTU este o companie umbrelă pentru sindicate atât în Republica Irlandei, cât și în Irlanda de Nord. Rolul său este acela de a reprezenta și susține interesele economice și sociale ale lucrătorilor; de a negocia contracte la nivel național cu guverul și cu angajatorii; de a promova principiile sindicalismului prin campanii și dezvoltare de politici; de a furniza informații, consiliere și training sindicatelor și membrilor lor; de a oferi asistență în cadrul disputelor între sindicate și angajatori; de a reglementa raporturile dintre sindicate și de a coordona disputele inter-sindicale.</p>	
Istoric	
<p>În anul 1894 a fost fondat Irish Trade Union Congress în scopul de a acționa ca o voce colectivă a muncii irlandeze organizate. În anul 1959 acest organ s-a schimbat și a devenit Irish Congress of Trade Unions (ICTU).</p> <p>ICTU este cea mai mare companie a societății civile din Irlanda, reprezentând și efectuând campanii în numele a 832.000 de lucrători. În prezent sunt 55 de sindicate afiliate, la nord și sud de graniță. Viziunea sa este "să obțină o societate corectă – una ce recunoaște drepturile tuturor lucrătorilor și cetățenilor de a se bucura de prosperitate și împlinire, ceea ce conduce la o bună calitate a vieții".</p> <p>ICTU se angajează și lucrează cu guvernul, angajatori, organizații ale societății civile, grupuri de voluntari și organisme internaționale. Activează într-o gamă de proiecte și campanii având drept obiective solidaritatea, corectitudinea și egalitatea. Aceasta include proiecte având drept scop reducerea diferenței de salarii în funcție de sex și campanii pentru drepturi egale a lucrătorilor pe bază de contract, printre multe altele.</p> <p>ICTU își urmărește viziunea unei societăți corecte și la nivelul UE și mondial. Este singurul afiliat irlandez al Confederației Sindicale Europene, corpul reprezentativ pentru sindicate la nivel european. De asemenea, este afiliat la Confederația Internațională a Sindicatelor.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
<p>1) <u>Susținători ai Persoanelor cu Dizabilități</u>: se concentrează pe recrutarea și trainingul Susținătorilor Persoanelor cu Dizabilități în cadrul mișcării sindicale din Irlanda. Scopul său este acela de a crea o rețea de reprezentanți în cadrul sindicatelor care au cunoștințe și expertiză asupra problemelor privind persoanele cu dizabilități și probleme de muncă. Această rețea sprijină implementarea, într-un sens practic, a obiectivelor Strategiei Naționale privind Persoanele cu Dizabilități și prevederile</p>	

altor legi recente privind egalitatea de tratament. Trainingul Susținătorilor Persoanelor cu Dizabilități are loc timp de cinci zile și include teme precum legislația egalității de șanse și tratament, politici nediscriminatorii la locul de muncă, conștientizare a problemelor legate de dizabilități, tehnologie de sprijin, modele ale celor mai bune practici în recrutare.

Proiectul Susținătorilor Persoanelor cu Dizabilități este coordonat în parteneriat cu FAS (Autoritatea de Training și Angajare) și este recunoscut de FETAC (Consiliul privind Acordarea de Training și Educație Ulterioară).

2) Workway: Parteneriatul IBEC/ICTU inițiază creșterea oportunităților de angajare a persoanelor cu dizabilități. Proiectul s-a concentrat pe creșterea gradului de conștientizare și adresarea barierelor la angajare pentru persoanele cu dizabilități. Obiectivele proiectului au inclus identificarea barierelor la angajare din perspectiva angajatorilor și persoanelor cu dizabilități, implicând toate părțile în găsirea de soluții practice, împărtășind informații pentru a sprijini integrarea persoanelor cu dizabilități, informând formatorii de politici publice și furnizorii de servicii asupra implicațiilor dezvoltării serviciilor de angajare și training.

A fost stabilit un comitet național pentru proiect, implicând jucători cheie în domeniul persoanelor cu dizabilități și angajare. Proiectul a acționat în patru regiuni - Cork, Kerry, Galway și Donegal. Au fost stabilite rețele locale în fiecare regiune, formate din angajatori, reprezentanți sindicali, persoane cu dizabilități și furnizori relevanți de servicii. Membrii rețelelor și-au împărtășit cunoștințele și percepțiile asupra oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități. Aceasta a permis găsirea de soluții la nivel local cu privire la unele dintre barierele ce există pentru persoanele cu dizabilități în legătura cu angajarea.

3) Interacțiune – Dezvoltarea Locului de Muncă Multicultural: Proiectul a fost implementat în parteneriat cu IBEC, Integrate Ireland (fostul Refugee Language Support Unit) și FAS. A adresat provocările dezvoltării unui mediu de muncă multicultural, în care un număr semnificativ al forței de muncă a avut cunoștințe limitate și nu a avut deloc cunoștințe de limbă engleză. Proiectul a avut două elemente în legătură cu sprijinul de limbaj și sprijinul multicultural/de diversitate. A furnizat training asupra abilităților de bază pentru lucrătorii non-irlandezi, precum și training de limbaj pentru supervizori/manageri/funcționari sindicali pentru a comunica eficient cu lucrători nonirlandezi. Proiectul a furnizat de asemenea training cu privire la administrarea diversității la locul de muncă.

Descrierea practicii de RSC	<p>25 Congress Centres Network (CCN) din țară, la nord și sud, oferă o gamă de servicii persoanelor șomere, precum și celor încadrate în muncă. CCN este brațul mișcării sindicale în cadrul comunității. Centrele oferă servicii de training și consiliere lucrătorilor șomeri, dar și celor angajați, incluzând forța de muncă migrantă, sindicatelor, membrilor sindicali și comunităților locale (în special celor ce se confruntă cu dezavantaje și excluziune socială).</p> <p>ICTU lucrează în parteneriat cu diverși actori în Irlanda, dar și la nivel internațional. De exemplu, lucrează cu parteneri din Finlanda (coordonati de SAK, confederația sindicală din Finlanda) și Austria (coordonati de un ONG ce lucrează cu lucrători migranți) în proiecte ce împărtășesc obiective similare.</p> <p>Se implică în chestiuni privind forța de muncă, precum șanse egale din perspectiva de gender (incluzând șanse egale la plată și la nivel de conducere), training al lucrătorilor cu abilități mai reduse și promovarea balanței viață profesională-viață privată.</p> <p>Desfășoară campanii ce evidențiază inegalitățile și promovează exemple de bune practici, cum ar fi drepturile lucrătorilor pe bază de contract.</p>
--	---

	Life Long Learning Initiative – bazată la locul de muncă, o rețea de voluntari care au fost învățați prin training, oferă consiliere și îndrumare persoanelor care doresc training și dezvoltare la locul de muncă și/sau în afara locului de muncă. Voluntarii ajută la identificarea nevoilor de învățare la locul de muncă și pregătesc efectuarea trainingului. De asemenea, voluntarii oferă consiliere și îndrumare cu privire la training profesional, oportunități de educație ulterioară și progres al carierei pentru toți lucrătorii.
Nivelul intervenției	La toate nivelele
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Sindicatul și angajatorii care participă în proiectele de RSC. Persoane cu dizabilități marginalizate sau potențial marginalizate și lucrători non-irlandezi. Angajați existenți care beneficiază de dezvoltare continuă personală / profesională și training în carieră.
Probleme adresate	Discriminarea persoanelor cu dizabilități. Discriminare de limbaj și culturală a lucrătorilor non-irlandezi. Probleme de comunicare între lucrători non-irlandezi și angajatori. lucrători înstrăinați, lipsiți de forță pe piața muncii, marginalizați sau potențial marginalizați.
Scopul intervenției	Sprrijin pentru reducerea gradului de șomaj și a dezavantajelor printre grupurile persoanelor cu dizabilități și a persoanelor non-irlandeze. Crearea unui fond de lucrători non-irlandezi ce au deprins prin training abilități de limbaj de bază . Schimbarea pozitivă a politicii și practicii la locul de muncă cu privire la dizabilități Crearea unei forțe de muncă diverse și coezive din punct de vedere social.
Context	Discriminare, excluziune și șomaj ridicat al grupurilor cu dizabilități și al unor grupuri de non-irlandezi.
Pașii implementării	Multe dintre proiecte urmează pași similari incluzând un sondaj efectuat cu angajatori pentru a evalua politicile existente, practicile și sistemele în cadrul companiilor. Sondajul include o înțelegere a atitudinii față de muncitorii migranți și cu dizabilități. Analiza ulterioară a sondajului pentru o conștientizare adecvată, training și intervenții de sprijin sunt planificate și implementate în baza acestor proiecte.
Durată	Susținători ai Persoanelor cu Dizabilități: în curs de desfășurare. Workway: 2001 până în 2005. Interact: 2002 până în 2004.
Resurse necesare	Investiții în training cu anumite resurse puse la dispoziție prin inițiative guvernamentale. Unele dintre inițiativele la locul de muncă, precum Susținătorii Persoanelor cu Dizabilități, se desfășoară pe bază de voluntariat.
Indicatori de monitorizare	Numărul companiilor participante în proiecte. Numărul Susținătorilor Persoanelor cu Dizabilități recrutați și participanți la training.

	<p>Modificări în politicile și practicile privind persoanele cu dizabilități ale companiilor participante.</p> <p>Date privind recrutarea și angajarea angajaților cu dizabilități și a lucrătorilor non-irlandezi în companiile participante.</p> <p>Numărul persoanelor non-irlandeze participante la training de abilități de limbaj de bază.</p> <p>Numărul supervisorilor/managerilor/funcționarilor sindicali cărora li s-a acordat training de limbaj pentru a comunica eficient cu non-irlandezi.</p> <p>Numărul sesiunilor de training furnizate pe tema managementului diversității și locul de muncă.</p>
Impact	<p>64 Susținători ai Persoanelor cu Dizabilități în Irlanda.</p> <p>Workway: Dezvoltarea unor Ghiduri de Angajare adoptate la nivel național.</p>
Aspecte critice	<p>Descrășterea economică la nivel mondial poate conduce la o concentrare redusă a companiilor asupra activităților percepute drept activități "auxiliare", precum cele referitoare la RSC.</p>
Învățăminte	<p>Schimbarea politicilor și practicilor în cadrul companiilor este mai eficientă dacă se efectuează intern, de exemplu prin intermediul Susținătorilor Persoanelor cu Dizabilități.</p> <p>Trainingul privind abilitățile de limbaj nu este relevant doar pentru non-irlandezi, ci și pentru angajatori în scopul ca aceștia să comunice mai eficient unul cu celălalt la locul de muncă.</p>
Descrierea beneficiilor implementării de programe de RSC vizând atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru companii: forță de muncă motivată și loială, influență din diverse experiențe, o imagine de RSC îmbunătățită, forță de muncă participantă la training, politici și sisteme interne puternice.</p> <p>Beneficii entru angajați: un grad mai ridicat de conștientizare și înțelegere a problematicii persoanelor cu dizabilități și a diversității, locuri de muncă plătite, incluziune socială, dezvoltare profesională continuă și training.</p>	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Furnizarea de locuri de muncă, oportunități de training și dezvoltare pentru grupuri marginalizate sau potențial marginalizate.</p> <p>Dezvoltarea unor politici și sisteme puternice în cadrul companiilor, ce încurajează în forță de muncă diversă</p> <p>Îmbunătățirea înțelegerii și comunicării între angajatori și lucrători non-irlandezi</p>	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Discriminarea în cadrul companiilor față de lucrători cu dizabilități și non-irlandezi, în special a celor cu abilități mai reduse de limbaj</p>	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Asigurarea unei participări largi a angajatorilor în elaborarea și implementarea proiectelor pentru a obține beneficii maxime. Aceasta va facilita schimbarea pozitivă de către Susținătorii Persoanelor cu Dizabilități a politicilor și sistemelor interne și asigurarea unei participări mai ample a angajatorilor în munca de limbaj și sprijin multicultural.</p>	

Concluzii și recomandări

Proiectele sunt implementate în întregime printr-o abordare de multi-parteneriat, implicând angajatori din sectorul privat, reprezentanți ai sindicatelor, furnizori de servicii pentru persoanele cu dizabilități, agenții guvernamentale și având participarea grupurilor comunitare locale. Ele au primit de asemenea finanțare de la diverși parteneri, evidențiind relevanța proiectelor asupra problemelor puse în discuție de acești actori diferiți.

Existența unei rețele naționale de activiști sindicali voluntari, dedicați sprijinirii lucrătorilor marginalizați și dornici să-și ofere timpul și abilitățile gratuit, activând drept Susținători ai Persoanelor cu Dizabilități, a fost un factor esențial. Sprijinul acordat sindicatelor, extins dincolo de ce se consideră de regulă drept activități principale, nu este deseori binevenit din partea angajatorilor și autorităților guvernamentale.

Sindicate libere, recunoscute drept un partener social, și astfel o forță puternică pentru incluziunea pe piața forței de muncă și implementarea agendei Lisabona.

ICTU a dezvoltat legături internaționale ample, în special în Europa, și s-a asigurat că proiectele sale sunt împărtășite, dar și învață de la activități similare desfășurate în alte țări.

Recomandări: Trainingul și sprijinul ar trebui să fie disponibile pentru schimbarea politicilor și sistemelor în cadrul companiilor, în paralel cu munca externă pentru a promova diversitatea și multiculturalismul la locul de muncă.

Surse de informații

Congresul Ilandez al Sindicatelor <http://www.ictu.ie/>
Susținătorii Persoanelor cu Dizabilități la Locul de Muncă
<http://www.daveparr.co.uk/dc/>
Workway project www.workway.ie

Data

Februarie 2009

3.1.3 Marea Britanie

Modele de bune practici Marea Britanie

Studiu de caz № 1

Țară	Scoția, MB
Oraș	Orașe din Scoția, în special Glasgow și Edinburgh.
Numele companiei	Laing O'Rourke Scotland (http://www.laingorourke.com/) parte din Laing O'Rourke (international) plc.
Tipul companiei [statut juridic]	Societate pe acțiuni
Numărul de angajați	23.000 de persoane din întreaga lume, 12.000 de lucrători din MB, 700 de angajați în cadrul forței de muncă din Scoția.
Activitate principală	
Construcții. Compania își angajează în mod direct personalul în legătură cu toate aspectele muncii de construcții, de la operațiunile pe șantier, până la specialiști de nișă, și recrutează oameni în mod extensiv dintr-o gamă largă de experiențe profesionale. Laing O'Rourke are ca scop să fie un „Furnizor Total de Soluții” în mediul de construcții și infrastructură și să lucreze cu clienți de la conceperea proiectelor până la livrare și operațiunile de desfășurare continue.	
Istoric	
<p>Laing O'Rourke plc este cea mai mare firmă de construcții deținută de privați din MB, cu birouri în MB, Germania, India, Australia și Emiratele Arabe Unite. R O'Rourke & Son a fost fondată în Londra în 1978 și a achiziționat Laing Construction în 2001.</p> <p>Compania livrează proiecte de construcții în sectoarele privind ciclul de viață, infrastructură socială, afaceri și transport și activează în trei centre geografice: Europa, Orientul Mijlociu și Asia și Australia. În ceea ce privește conducerea, este constituit un Consiliu de Administrație (10 membri, incluzând o femeie), fiecare dintre cele trei centre fiind conduse de un consiliu de administrație local.</p> <p>Compania are de asemenea și un comitet de consiliere compus din academicieni și specialiști, care este consultat cu privire la chestiuni referitoare la performanțe și investiții, iar un forum de consultanță a fost constituit în 2006 în scopul de a se conforma cu prevederile Directivei Europene 2002/14/EC și de a furniza un cadru general de informare și consultare a angajaților.</p> <p>Compania recunoaște și lucrează cu sindicate, incluzând Union of Construction Allied Trade Technicians (UCATT), the General Workers (GMB) and Unite - the union. La nivel mondial compania are o cifră de afaceri de GBP 2.1 miliarde (aproape €3.07 miliarde).¹</p>	
Descrierea activităților de RSC	
1) Implicare îndeaproape în Programul Scottish Bridges – o agenție specializată care îi ajută pe refugiații și solicitanții de azil care trăiesc în Glasgow să câștige o experiență de muncă relevantă în aria lor de expertiză. De asemenea, proiectul dezvoltă programe de acreditare și calificare superioară/înțelegere a locului de muncă pentru a-i sprijini pe profesioniștii refugiați să acceseze locuri de muncă sustenabile la nivel adecvat pentru intrarea pe piața muncii și conduce workshopuri	

¹ La 3 mai 2007.

	<p>de stimulare a încrederii pentru femei și copii. http://www.bridgesprogrammes.org.uk/index2.html</p> <p>2) Inițiative de sprijin a șomerilor pe termen lung, precum parteneriatul ‘Upskilling the long-term unemployed into construction’ – “Calificarea superioară a șomerilor pe termen lung în construcții”. Această asociere aduce la un loc întreprinderi locale, centre de locuri de muncă, precum și organizații de training în industrie, pentru a furniza consiliere, training și sprijin pentru șomerii pe termen lung în speranța găsirii unui loc de muncă adecvat pentru aceștia.</p> <p>3) Laing O’Rourke realizează legături cu comunitatea prin intermediul zilelor deschise și oferă inițiative de învățare pe viață și de mentorat al personalului pentru a furniza șomerilor pe termen lung abilitățile necesare pentru locul de muncă, precum și orice sprijin suplimentar de care aceștia ar putea avea nevoie pentru (re)integrarea pe piața muncii.</p> <p>4) Se adresează școlilor și șomerilor tineri prin implicarea acestora în programele ‘New Deal’ – “O nouă afacere”, în cadrul cărora aceștia pot urma traininguri flexibile de tipul celor pentru debutanți, dezvoltate cu organizațiile de training locale.</p>
<p>Descrierea practicii de RSC</p>	<p>Crearea unui departament de RSC pentru implementarea politicilor relevante și integrarea acestora în activitățile companiei.</p> <p>A inițiat programele de tipul “Noua Afacere” ce are drept scop atragerea lucrătorilor mai tineri ori mai în vârstă, precum și a părinților unici în cadrul forței de muncă</p> <p>Derularea inițiativelor de training “locale” (împreună cu furnizori locali) având drept grupuri țintă persoanele marginalizate</p> <p>Activități cu sindicate, administrația locală și un comitet de consiliere în scopul de a identifica nevoile de forță de muncă la nivel de companie, social și local</p> <p>Publicarea Revistei privind Capitalul Uman în Responsabilitatea Corporativă, 2008. http://www.laingorourke.com/media-centre/human-capital.htm Acesta este un raport detaliat cu privire la forța de muncă privind distribuția în funcție de sex și vârstă, niveluri de calificare și participare la training. De asemenea, Raportul Anual:</p> <p>http://www.laingorourke.com/docs/downloads/annual_review_2008.pdf</p> <p>Sprijinirea lucrătorilor calificați (refugiați, solicitanți de azil) din alte țări să dobândească acreditarea necesară pentru a putea munci (și progresa) pe piața muncii din MB.</p> <p>Încurajarea personalului existent să se implice în programele de dezvoltare profesională continuă (CPD) și “implicarea” în comunitate prin muncă voluntară etc.</p>
<p>Nivelul intervenției</p>	<p>Activitatea este desfășurată în cadrul companiei și este condusă cu sprijinul consiliului de administrație central. Este astfel integrată în practica generală a companiei și nu este un proiect special, sau o inițiativă temporară, ori desfășurată de un departament redus ce activează pe cont propriu. Aceasta înseamnă așadar că reprezintă o practică sustenabilă organizată.</p>
<p>Beneficiari potențiali ai practicii de RSC</p>	<p>Angajații existenți care beneficiază de o dezvoltare continuă personală /profesională (CPD) și training cu privire la carieră</p> <p>Administrația locală și programe privind întreprinderile și de reînnoire</p> <p>Persoane tinere marginalizate (local – i.e. scoțieni), șomeri pe termen lung, femei, refugiați și solicitanți de azil.</p>

Probleme adresate	<p>Criză de personal – de la meseriași la profesioniști calificați</p> <p>Deficit de calificare</p> <p>Lucrători înstrăinați, lipsiți de forță, marginalizați ori potențial marginalizați, în special șomeri pe termen lung și refugiați.</p>
Scopul intervenției	<p>Identificarea unui punct de contact între criza existentă pe piața forței de muncă și profesioniștii cu abilități</p> <p>Crearea unui fond de forță de muncă ce a urmat traininguri, ce contribuie la o ofertă crescută de lucrători cu abilități pentru industria de construcții.</p> <p>Abordarea situației dincolo de chestiunile limitate privind furnizarea de forță de muncă, prin încurajarea departamentului de RSC să dezvolte un plan pe termen lung care să ia în considerare nu numai nevoile companiei și furnizarea de forță calificată de muncă în cadrul industriei, dar și chestiuni de incluziune socială referitoare la poziția sa de RSC.</p> <p>Crearea unei forțe de muncă coezive din punct de vedere social, dar în același timp și diversificate.</p> <p>Demonstrarea angajamentului față de RSC, persoane din plan local, comunități și cei aflați în situații de risc cu privire la excluderea de pe piața forței de muncă.</p> <p>Acordarea de training flexibil “pe loc”, ceea ce îi ajută pe foștii șomeri pe termen lung să acceseze un training adecvat la momentul potrivit, în loc să fie nevoiți să aștepte să participe la cursuri specifice la date determinate. De exemplu, 20 de “clienți” New Deal au putut să participe la un program de training general asupra operațiunilor de construcții creat și oferit de furnizori locali de educație, imediat ce au fost recrutați să lucreze la un proiect.</p> <p>Sprijin pentru reducerea ratei de șomaj și dezavantajelor la nivel local (scoțian).</p>
Context	<p>Șomaj ridicat pe termen lung, șomaj ridicat în cadrul grupurilor marginalizate, restructurare industrială, criză de muncă calificată.</p>
Pașii implementării	<ol style="list-style-type: none"> 1) Punerea sub semnul întrebării a unora dintre opiniile prevalente cu privire la angajarea lucrătorilor marginalizați sau potențial marinalizați. De exemplu, în anul 2004, Directorul RSC al Laing O’Rourke Scotland și-a afirmat în cadrul conferinței Scottish Trade Union Congress (STUC) asupra integrării refugiaților și solicitanților de azil în muncă experiența sa “foarte, foarte pozitivă” de a lucra cu refugiați și solicitanți de azil. 2) Determinarea conștientizării cu privire la modul în care mulți angajatori exploatează lucrători aflați în poziții vulnerabile prin neînregistrarea lor în mod oficial în muncă, și prin plata acestora la un nivel mai scăzut decât salariul minim național. Aceste aspecte au fost discutate la aceeași conferință TUC. 3) Lucrul cu actori cheie cu privire la identificarea și planificarea nevoilor. 4) Participarea companiei în forumuri și comitete relevante la nivel local. 5) Munca în parteneriat cu organisme relevante și furnizori de educație.
Durată	<p>Implicare permanentă</p>

Resurse necesare	Nu există date disponibile identificabile și totale. În mod evident, este necesar timpul managementului senior, precum și anumite investiții în training. Totuși sprijin financiar considerabil pentru training este disponibil prin diverse inițiative guvernamentale (inclusiv Fondul Social European).
Impact	<p>Exemple privind impactul politicilor Laing O'Rourke include proiectul privind parcare grupului de magazine de la aeroportul Galsgow de GBP 13 milioane (€19 milioane), în care 46 de lucrători (23% din întreaga forță de muncă) sunt foști clienți ai programului 'New Deal 25 Plus', adresat persoanelor șomere cu vârstă de 25 de ani și mai mult.</p> <p>În proiectul său "Gala Homes Glasgow Harbour" reprezentând GBP 21 milioane (€30.9 milioane), compania a ales cinci persoane din plan local drept debutanti. În plus, 11 New Deal doi clienți beneficiari ai beneficiilor acordate pentru incapacitate au fost angajați și au putut urma programul de training Scottish Vocational Qualification (SVQ) în domeniul construcțiilor generale.</p> <p>Compania a angajat în mod direct 36 de șomeri pe termen lung în proiectul său de GBP 13 milioane (€19 milioane) Gogarburn în Edinburgh, implicând construirea noului sediu mondial al the Royal Bank of Scotland (RBS).</p> <p>Compania a recrutat alți doi șomeri pe termen lung în cadrul proiectului privind angajarea în parcare grupului de magazine de la aeroportul Galsgow.</p> <p>Laing O'Rourke are de asemenea 19 tehnicieni de eficientizare a resurselor permanente ce activează în cadrul diverselor sale unități, care au fost anterior în mod oficial șomeri pe termen lung.</p>
Aspecte critice	Industria de construcții se confruntă cu o perioadă extreme de solicitantă în criza economică mondială, ceea ce înseamnă că este posibil ca nivelele forței de muncă să nu poată fi susținute.
Descrierea beneficiilor implementării de programe de RSC vizând atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Pentru companie – eliminarea crizei de calificare, eficiență a costurilor, dezvoltarea loialității și legăturii cu compania, 'o inițiativă de durată privind munca, ce are însemnătate solidă de afaceri', imagine puternică de RSC, forță de muncă motivată și loială. Rezultate din diverse experiențe:</p> <p><i>Naționalități diferite pot aborda problemele într-o manieră proaspătă, deoarece au făcut-o în mod diferit și le privesc în mod diferit. Ei caută întotdeauna soluții de eficientizare a costurilor, și aceasta deoarece este posibil să nu fi avut alternativă în țara de origine. Este chiar revigorant să vezi ingineri mai în vârstă dorind să iasă și să lucreze pe șantiere de construcții. Ei au cunoștințe tehnice, dar doresc să se implice concret. E doresc să fie acolo unde pot vedea construcția ridicându-se. Pare a fi modul în care ei așt ost învățați, indiferent de țara din care vin.</i></p> <p>Pentru angajații noi, locuri de muncă plătite, sustenabile; incluziune socială, calificare superioară; dezvoltare profesională continuă; îmbunătățiri în comunitate.</p>	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Furnizarea de oportunități de angajare și calificare superioară pentru grupuri marginalizate sau potențial marginalizate.	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Implicarea inițială este dificilă, din cauza respectului de sine scăzut, a lipsei de calificări etc.	

Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Training flexibil și relevant referitor la obiectivele de angajare imediată.	
Concluzii și recomandări	
<p>Strategia de comunicare între sindicate, actori locali și comitetul de consiliere, precum și în cadrul companiei pare a fi bună – publicațiile companiei sunt profunde și transparente.</p> <p>De asemenea pare că angajamentul față de inițiativele menționate aici se desfășoară în cadrul companiei. Inițiativele sunt menționate în diversele publicații ale Companiei și sunt subliniate în scris de către managementul senior. Implicarea în proiecte locale – precum Bridge Project – înseamnă că pot fi utilizate cunoștințele și expertiza din plan local și că pot fi dezvoltate parteneriate.</p> <p>Compania pare a fi înțeles valoarea unui program integrat ce valorizează capitalul uman și consideră că acesta contribuie la eficiența și profitabilitatea sa. Astfel, nu consideră că activitățile sale de RSC reprezintă o sursă primară de publicitate pozitivă, ci le consideră ca parte integrantă dintr-o afacere de succes.</p> <p>Pentru generalizarea acestui model și transferul rezultatelor către alte companii, va fi necesar sprijinul în identificarea și acceptarea “cazului de afaceri”.</p>	
Informații adiționale	
Compania a efectuat calificare superioară și a recrutat șase electricieni care au venit în MB ca refugiați prin OTAR (Overseas Trades people Accreditation and Reskilling). Ulterior alți cinci foști refugiați au fost recrutați prin inițiativa Pathways to Employment for Professional Engineers (PEPE) – Căi de Angajare a Inginerilor Profesioniști.	
Surse de informare	<p>Eurofound, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă, http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm</p> <p>Laing O'Rourke http://www.laingorourke.com/</p> <p>Bridges Programme: http://www.bridgesprogrammes.org.uk/index2.html</p>
Date	Ianuarie 2009

Țară	MB
Oraș	Acoperire națională
Numele companiei	Remploy
Tipul companiei [statut juridic]	Remploy este un Organism Public Non-Departamental fondat de Departamentul pentru Muncă și Pensii (Guvernul MB). Acesta va primi o subvenție de £111m pe an pe durata următorilor cinci ani.
Numărul de angajați	Remploy este cel mai mare angajator de persoane cu dizabilități din MB, cu mai mult de 3.000 de angajați și 54 de locații de producție și servicii.
Activitate principală	
<p>Remploy desfășoară două activități principale.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Conduce 30 de sucursale în orașe majore din MB și oferă prin acestea servicii de sprijin specific persoanelor cu dizabilități și celor ce se confruntă cu bariere complexe la locul de muncă. Serviciile privind angajarea se adresează nevoilor angajatorilor, dar și celor ale angajaților. Serviciile includ dezvoltare, training, învățare și reabilitare pentru sprijinirea persoanelor în scopul pregătirii, obținerii și rămânerii în locuri de muncă de durată, precum și furnizarea către angajatori / parteneri a personalului calificat de care au nevoie. Remploy s-a angajat să sprijine 20.000 de persoane în scopul angajării până în 2012/13 și este în limitele programului. În 2007/8 Remploy a identificat 6.500 de locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități și pentru cei ce se confruntă cu bariere complexe la locul de muncă – o creștere de 27% față de anul precedent. 2) Remploy este de asemenea un angajator al persoanelor cu dizabilități, cu 564 de siteuri de afaceri de prelucrare și servicii, ce oferă o gamă largă de produse și servicii unor clienți multipli privați și publici în MB. Deține afaceri în sectoarele de automobile, construcții, electronice, mobilă, îngrijire a sănătății, și servicii. 	
Istoric	
<p>Persoanele cu dizabilități reprezintă un procent ridicat și în creștere al populației cu vârstă de muncă, între 12 și 16% în MB, în funcție de definiția utilizată. Procentele de angajare în cadrul persoanelor cu dizabilități sunt scăzute, în jurul a 40%, și au rămas stabile. Dintre cei care devin persoane cu dizabilități în timp ce se află la locul de muncă, unul din șase își pierde locul de muncă în primul an după ce a devenit o persoană cu dizabilități. Obținerea unui loc de muncă este mult mai dificilă pentru o persoană cu dizabilități decât pentru o persoană care nu are nicio dizabilitate, și o treime dintre persoanele cu dizabilități care găsesc locuri de muncă le pierd din nou în anul următor. (Joseph Rowntree Federation)</p> <p>Remploy a fost înființat în conformitate cu Actul privind Angajarea Persoanelor cu Dizabilități din 1944 al lui Ernest Bevin (Ministrul Muncii la acea vreme) și a fost numit inițial Corporația privind Angajarea Persoanelor cu Dizabilități. Prima sa fabrică, care producea viori și mobilă, s-a deschis în Bridgend, South Wales în 1946 și angaja în principal mineri cu dizabilități. 'Remploy' a fost o marcă timpurie care a fost înregistrată originar de către fosta Corporație privind Serviciile de Angajare, fiind derivată din 're-employ' – "re-angajare". Numele a fost adoptat complet în anul 1946. De la începuturile sale, compania a dezvoltat o rețea de fabrici în MB, operând o varietate de servicii de afaceri, însă de la sfârșitul anilor 1980 Remploy s-a extins de asemenea pentru sprijinirea persoanelor să găsească locuri de muncă în alte companii "de nișă".</p>	

Remploy sprijină persoane cu toate tipurile de dizabilități, condiții de sănătate și bariere complexe la angajare. Dizabilitățile includ dizabilități fizice ori senzoriale, condiții mentale de sănătate și dizabilități de învățare. Oricine nu este angajat și clamează o dizabilitate, boală sau primește beneficii pentru incapacitate este eligibil să lucreze cu Remploy și să-i utilizeze serviciile.

Descrierea activităților de RSC

Remploy se implică într-un număr de activități de RSC având drept scop sprijinirea lucrătorilor cu dizabilități, care suportă discriminări considerabile și dezavantaje pe piața muncii, incluzând următoarele: oferă consiliere și îndrumare asupra angajării persoanelor cu dizabilități, conduce centre de învățare în fabricile și sucursalele sale, lucrează cu companii având un profil înalt drept parteneri pentru a le încuraja să angajeze lucrători cu dizabilități.

Comaniile care doresc să aibă o imagine bună de RSC înțeleg că angajarea lucrătorilor cu dizabilități este o activitate utilă, iar angajații în pozițiile furnizate de Remploy sunt la fel de buni ca și cei care nu au dizabilități, și că, în cazul în care sunt angajați, rămân în companie într-un procent cu 50% mai mult decât ceilalți angajați.

Descrierea practicii de RSC

- 1) Ca Organ Public Non-Departamental (NDPB), Remploy se conformează cerințelor autorității centrale de a avea un cod al celor mai bune practice pentru angajați. Codul Eticii de Afaceri se inspiră masiv din Codul Guvernamental privind Modelul de RSC și principiile sale de bază.
- 2) Prin angajamentul său față de angajatori care angajează persoane cu dizabilități, Remploy încurajează firme în proiecte de RSC prin sprijinirea acestora în analiza practicilor lor de angajare. De exemplu, firma olandeză Akzo Nobel și-a revizuit practicile în lumina considerațiilor privind responsabilitatea socială corporativă. A fost convinsă de Remploy că exista o oportunitate bună dacă Fabrica Remploy ar fi furnizat produse în plan local. Astfel, decizia inițială nu s-a bazat pe rezultatele potențiale de RSC, ci pe capacitatea Remploy de a furniza un serviciu / produs solicitat de ceilalți la prețul și calitatea corecte. Companiile au acum un parteneriat care include o abordare integrată a trainingului și o utilizare reciprocă a facilităților de training. Parteneriatul are legături cu strategiile de ansamblu ale ambelor companii: pentru Remploy, furnizează obiectivul său principal de extindere a oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități. Pentru Akzo Nobel, una dintre valorile principale de afaceri este responsabilitatea socială. Parteneriatul sprijină îndeplinirea celor de mai sus, în timp ce totodată furnizează Akzo Nobel cu produsele și serviciile „potrivite”. Produsele sunt realizate de o forță de muncă reprezentată în principal de persoane cu dizabilități, astfel încât parteneriatul oferă locuri de muncă unui grup care este deseori exlcus.
- 3) Remploy a dezvoltat trei programe RSC distincte de egalitate pentru Rasă, Dizabilități și Gender, și încearcă în prezent dezvoltarea unui Program Unic pentru toate cele șase domenii de diversitate; vârstă, gender, dizabilități, grup etnic sau rasă, orientare sexuală, religie sau credință. Programele de Egalitate au anexate planuri de acțiune pe o perioadă de 3 ani, iar Remploy are drept scop integrarea programelor în fiecare aspect al planificării afacerii, managementul zilnic și practicile de muncă.
 - Programul Remploy de Tratament Echitabil a Persoanelor cu Dizabilități (2006-9) a fost dezvoltat prin participarea persoanelor cu dizabilități, persoane implicate și focus grupuri de utilizatori ai serviciilor persoanelor cu dizabilități. Remploy a elaborat o listă de verificare a bunelor practici:

	<ul style="list-style-type: none"> • Implicarea persoanelor cu dizabilități în sprijinirea prin training cu privire la dizabilități. • Training al tuturor managerilor asupra problematicii persoanelor cu dizabilități. • Furnizarea de training și dezvoltare pentru persoanele cu dizabilități. • Sprijinirea persoanelor cu dizabilități să aplice pentru locuri de muncă și să verifice modul în care multe persoane cu dizabilități le-au obținut. • Informarea persoanelor cu dizabilități asupra locurilor de muncă disponibile la Remploy. • Interviewarea tuturor persoanelor cu dizabilități care pot accesa locurile de muncă. <p>4) Remploy a dezvoltat un plan structurat de comunicare care are drept obiectiv asigurarea unei comunicări cu 2 sensuri asupra problemelor cheie la nivel local, de afaceri și organizațional. O varietate de metode este utilizată de echipă, de la succinte comunicate asupra punctelor de lucru, până la întâlniri și scrisori informative.</p> <p>5) Implicarea sindicatelor recunoscute are loc printr-un parteneriat de lucru împreună, care include împărtășirea de informații în mod deschis și muncă în comun la nivel național cu privire la provocările de învățare, sănătate și securitate și organizaționale cu care se confruntă Remploy.</p>
Nivelul intervenției	La toate nivelurile
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angajații existenți ai Remploy și utilizatorii de servicii în Sucursale și fabrici beneficiază de consiliere, îndrumare, dezvoltare continuă personală / profesională (CPD) și training în carieră. 2. Companiile cu care Remploy are contracte de parteneriat 3. Grupuri cu dizabilități, marginalizate și excluse din punct de vedere social și economic.
Probleme adresate	<ol style="list-style-type: none"> 1) Experiența lucrătorilor sau persoanelor cu dizabilități supuși excluziunii și discriminării în grupuri înstrăinate, lipsite de forță, marginalizate sau potențial marginalizate. 2) Prevederile Actului privind Discriminarea Persoanelor cu Dizabilități din 1995. 3) Nevoia pentru toate companiile de a conduce o forță de muncă diversificată în creștere și de a fi angajatorul sau opțiunea pentru lucrătorii ori cetățenii cu dizabilități. De exemplu, Directorul pentru Relații cu Angajații și Incluziune de la Royal Mail a afirmat: <i>"Recrutarea persoanelor din grupuri supuse excluziunii sociale oferă oportunități celor care altfel nu ar avea șansa e a accesa locuri de muncă organizate. De asemenea, oferă o înțelegere de afaceri solidă pentru Royal Mail de a deveni mai reprezentativ pentru comunitatea diversificată în care activăm."</i>
Scopul intervenției	<ol style="list-style-type: none"> 1) Caz de afaceri. 2) Provocarea discriminării persoanelor cu dizabilități. 3) Crearea unei forțe de muncă coezive din punct de vedere social și diversificate, care să reflecte societatea. 4) Conformarea cu legislația anti-discriminare (Actul privind Discriminarea Persoanelor cu Dizabilități din 1995).

Context	Discriminare și excluderea de pe piața muncii a grupurilor marginalizate ale persoanelor cu dizabilități
Pașii implementării	Punerea sub semnul întrebării a opiniilor prevalente cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități printr-o adresare pozitivă și implicare. Angajarea persoanelor cu dizabilități și încurajarea partenerilor să facă același lucru ca parte din RSC. Odată angajați, asigurarea motivației și progresului prin sprijin și monitorizare.
Durată	În curs de desfășurare. Remploy există de peste 50 de ani și se anticipează ca va continua pentru încă mulți ani.
Resurse necesare	Resursele sunt semnificative. În timp ce fabricile Remploy înregistrează venituri, subvenții guvernamentale substanțiale sunt încă necesare.
Indicatori de monitorizare	Există angajamentul de a monitoriza și evalua progresul prin diversele programe de Egalitate.
Impact	Impact puternic. Angajatorii sunt implicați în mod unanim în calitatea trainingului Remploy și modul în care partenerii pot beneficia de pe urma activităților de RSC prin implicarea în Remploy.
Aspecte critice	Există îngrijorarea că fabricile Remploy nu sunt eficiente din punct de vedere al costurilor (într-adevăr multe se luptă să obțină un surplus). Astfel recent s-a înregistrat un proces de "modernizare" și unele fabrici au fost închise. Există și o a doua tensiune ori contradicție cu privire la dezbateră dacă persoanele cu dizabilități ar trebui să facă parte din muncă organizată sau temporară.
Învățăminte	Practicile de incluziune demonstrează că persoanele implicate în programele Remploy sunt preocupate de cei cu dizabilități.
Descrierea beneficiilor deținerii unei(unor) practici de RSC referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Pentru companii - toate dovezile demonstrează că angajații care au participat la traininguri efectuate de Remploy reprezintă o valoare pentru forța de muncă. De asemenea, dau posibilitatea companiilor de a-și îndeplini angajamentele de RSC: Caroline Waters, Director BT People & Policy a spus: "<i>Parteneriatul pe care l-am constituit cu Remploy dă posibilitatea Programului BT's Able to Work să ajungă direct în acele comunități îndepărtate de piața muncii.</i>"</p> <p>Pentru angajați, implicare/angajare pe piața muncii, incluziune socială, training flexibil și adecvat.</p>	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Furnizarea de oportunități semnificative de angajare pentru grupuri marginalizate sau potențial marginalizate. 2) Sprijin pentru integrarea problematicii persoanelor cu dizabilități în practica de RSC atât a Remploy, cât și a organizațiilor partenere. 3) Promovarea Modelului Social privind Persoanele cu Dizabilități – ideea că a fi o persoană cu dizabilități reprezintă o problemă socială din cauza barierelor din experiența persoanelor cu dizabilități. Aceasta pune sub semnul întrebării anumite prejudecăți și face posibilă incluziunea. 	

Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Atitudinile și practicile discriminatorii prevalează în societate. 2) Orice costuri asociate cu angajarea lucrătorilor cu dizabilități, i.e. necesitatea de a adapta spațiul fizic ori de a efectua “modificări rezonabile” citate în legislația privind persoanele cu dizabilități pot fi prohibitive. 3) Încrederea în abilități din partea grupurilor cu dizabilități. În anumite cazuri experiența din școală a fost una foarte slabă. 	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Lucrul cu persoane cu dizabilități și persoane care le sprijină pentru a identifica nevoile acestora și modul de împlinire a acestor nevoi. 2) Adresarea către persoane cu dizabilități. 3) Crearea unui cerc virtuos privind RSC cu parteneri. 	
Concluzii și recomandări	
<p>Deși Remploy are un consiliu de administrație tradițional alcătuit din administratori executivi și non-executivi, acesta este dedicat pe deplin unei implicări democratice și participative față de angajați, utilizatori de servicii și persoane îngrijindu-l pe cei cu dizabilități, pentru a sprijini identificarea de priorități și nevoi.</p> <p>Totuși în mod primar, succesul modelului Remploy constă în cercul virtuos pe care a fost capabil să-l creeze, pentru că este un producător/furnizor care, urmare a naturii forței sale de muncă, are capacitatea de a îndeplini aspirațiile de RSC ale partenerilor și clienților săi.</p>	
Surse de informații	<ol style="list-style-type: none"> 1) Joseph Rowntree Foundation http://www.jrf.org.uk/ 2) Remploy - http://www.remploy.co.uk/ 3) Direct Gov/UK government - http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DizabilityRights/
Data	Februarie 2009

Țară	Marea Britanie
Oraș	Național
Numele companiei	B&Q
Tipul companiei [statut juridic]	Societate pe acțiuni
Numărul de angajați	38.000
Activitate principală	
<p>B&Q este cel mai mare centru de vânzare cu amănuntul pentru cămin și grădină – cu peste 330 de magazine, 40.000 de angajați. Furnizează produse și servicii pentru fiecare parte a casei. De la vopsea și echipamente pentru bucătărie, la bucătării instalate pe deplin. De la materiale de construcții de bază, precum nisip sau ciment, la vopsea de designer ori tapet.</p> <p>În MB, multe activități de îmbunătățire a casei, cum ar fi decorarea, instalațiile sau instalarea de echipamente, sunt efectuate pe baza metodei DIY (“Do it your self » - Fă lucrurile tu însuși »). Achiziționarea de bunuri pentru casă reprezintă o industrie în boom economic, cu costuri estimate la £18.1 miliarde cheltuite pe produse DIY în MB în ultimul an.</p> <p>B&Q este liderul de piață în acest domeniu. Este parte a unei companii mai mari, Kingfisher Group, care are puncte de lucru în Europa, China.</p> <p>Astfel, activitatea principală a companiei este vânzarea cu amănuntul. Magazinele sale sunt de obicei extrem de mari. Cel mai mare magazin al său din MB este astăzi cel de pe Trafford Park. Are o suprafață de 15.649,5 metri pătrați; de trei ori mărimea stadionului de fotbal de pe Old Trafford.</p>	
Istoric	
Compania este numită după fondatorii săi – Richard Block și David Quayle – care au deschis primul magazin B&Q în Southampton în 1969.	
Descrierea activităților de RSC	
<p>În 1989 B&Q a decis deschiderea a două magazine angajând integral persoane peste 50 de ani: unul în Macclesfield și al doilea magazin în Exmouth. În 1989 a înlăturat orice limită privind vârsta de pensionare pentru a permite angajaților să lucreze dincolo de vârsta de 60 de ani și de asemenea a efectuat un audit în scopul de a înlătura alte bariere cu privire la angajare.</p> <p>Compania a introdus munca flexibilă, ceea ce înseamnă că angajaților le sunt oferite diferite modele modificate. Aceasta aduce beneficii companiei care se confruntă cu un “du-te-vino” al clienților – adică pe parcursul unei zile varietatea clienților din magazine poate fi dramatică. Este așadar avantajos să ai mai mult personal la anumite ore sau în anumite zile. 62% din forța de muncă a obținut avantaje din munca flexibilă.</p> <p>B și Q are o comisie în Universitatea Warwick, care a efectuat un studio în magazinul din</p>	

Macclesfield în anul 1991 și l-a transformat într-un punct de referință pentru alte patru B&Q medii. Supracentre. Rezultatele au validat cazul de afaceri:

- Profiturile au fost de 18% sau mai mari
- Cifra de personal a fost de șase ori mai mică
- S-au înregistrat cu 39% mai puțin absenteism și cu 58% mai puțin diminuare
- A existat o percepție îmbunătățită asupra serviciilor către clienți și o creștere a abilităților de bază ale personalului.

În plus, fiecare magazin are un susținător al diversității, un manager senior în cadrul magazinului și promovează filozofia corporativă a societății asupra diversității. Întregul proces de recrutare se bazează pe abilitatea de a efectua munca și nu pe alți factori relevanți cum ar fi vârsta (ori orientarea sexuală, gender, credință, religie etc.).

Descrierea practicii de RSC	Promovarea unei forțe de muncă diverse, incluzând lucrători mai în vârstă, care în multe instanțe au fost excluși de pe piața muncii ca o problemă de politică guvernamentală pentru mulți ani.
Nivelul intervenției	Național; politica este implementată în cadrul companiei
Probleme adresate	<p>Potrivit legii din MB, discriminarea în funcție de vârstă la angajare a devenit ilegală la 1 octombrie 2006. Totuși, în practică aceasta este încă larg răspândită. 25% dintre lucrătorii cu vârstă între 50-69 de ani s-au confruntat cu discriminarea în funcție de vârstă cu ocazia căutării unui loc de muncă sau la locul de muncă.</p> <p>Costurile pe care le suportă economia ca urmare a discriminării în funcție de vârstă sunt estimate între £15 miliarde și £30 miliarde pe an.</p>
Scopul intervenției	Încurajarea lucrătorilor mai în vârstă să aplice pentru pozițiile libere în cadrul companiei. Compania beneficiază de pe urma unei experiențe și a unor cunoștințe valoroase. Lucrătorii mai în vârstă sunt capabili să acorde asistență clienților cu privire la aspecte tehnice ale produselor pe care le achiziționează.
Context	În anii 1980, cu industria de confecții în declin grav, politica guvernamentală încuraja ieșirea la pensie timpurie ca o soluție simplă de reducere a forței de muncă la nivel național. Scopul era o rată de participare de 80% pentru lucrătorii cu vârstă peste 50 de ani. Aceasta a condus la o situație în care gradul de dependență (numărul de persoane peste 65 de ani și populația în muncă) înseamnă că asigurarea fondurilor de pensii de către cei ce muncesc este amenințată. Discriminarea pe bază de vârstă devine astfel inacceptabilă, într-o situație în care discriminarea pe atât de multe alte motive (credință religioasă, orientare sexuală etc.) a devenit ilegală.
Pașii implementării	<p>Munca de diversitate a B&Q face parte din Responsabilitatea sa Socială Corporativă de ansamblu (RSC). Compania are un grup de coordonare RSC de înalt nivel, condus de un manager.</p> <p>Compania are o politică de diversitate comprehensivă, ce acoperă problematica persoanelor cu dizabilități, gender, istoric cultural, orientare</p>

	<p>sexuală și credință religioasă. Viziunea companiei este exprimată în sloganul “diversitatea – cea mai mare valoare a noastră”.</p> <p>Politica se aplică în toate aspectele de muncă, incluzând procesele de recrutare și selecție, oportunitățile de training, dezvoltare și promovare, precum și Termenii și Condițiile de Angajare.</p> <p>Toți directorii primesc training cu privire la această politică și implementarea sa.</p>
Durată	În curs de desfășurare
Resurse necesare	Nu sunt identificate resurse distincte pentru activitatea de RSC, deoarece este organizată în cadrul afacerii.
Indicatori de monitorizare	<p>Există organizații, deseori conduse de angajator, care se ocupă de diverse aspecte ale discriminării. Exemple în acest sens sunt Forumul Angajatorilor cu privire la Dizabilități și Forumul Angajatorilor cu privire la Vârstă. Acestea sunt organizații voluntare, fondate de companiile membre. Aceste organizații efectuează cercetări și produc clasamente pentru a evalua care sunt companiile care obțin cele mai bune rezultate în domeniile alese. B&Q și-a stabilit drept obiectiv pentru anul 2010 să obțină poziții mai bune în aceste clasamente. Deoarece evaluarea aceasta este externalizată, ea este una obiectivă.</p> <p>B&Q a fost membru fondator al Forumului Angajatorilor care respectă principiul diversității de Vârstă.</p>
Impact	B&Q a primit în anul 2006 Premiul Vanzătorilor cu Amănuntul pentru “Angajatorul Anului cu privire la Diversitatea în Vârstă”, pentru recunoașterea realizărilor sale în domeniul incluziunii lucrătorilor în vârstă.
Învățăminte	<p>B&Q a adoptat o atitudine pozitivă cu privire la lucrătorii în vârstă cu două decenii înainte ca discriminarea pe motiv de vârstă să devină ilegală în MB. În calitate de lider, ei culeg beneficiile de a avea o forță de muncă mai matură, mai dedicată, experimentată.</p> <p>Acest studiu de caz are implicații pentru multe state membre ale Uniunii Europene în care populația îmbătrânește, iar trendurile demografice indică faptul că gradul de înlocuire nu este atins. În multe cazuri se consideră că “soluția” este creșterea migrației, iar aceasta a cauzat tensiuni în unele state membre.</p> <p>Trebuie avute în considerare posibilitatea de modificare a vârstei fixe de pensionare și negocierea vârstei planificate de pensionare ca manieră de ocupare a locurilor de muncă vacante. O asemenea chestiune ar trebui să cântărească la fel ca problematica justiției sociale.</p>
<p>Notă: B&Q angajează forță de muncă diversificată din punct de vedere al vârstei de peste 38.000 de persoane, de la vârsta de 16 ani până la cel mai în vârstă muncitor care își celebrează cea de-a 92-a zi de naștere în noiembrie 2006.</p>	

Profilul în funcție de vârstă al angajaților B&Q – 2006:

peste 50 de ani: 24%

25-49 de ani: 53.5%

18- 24 de ani: 18.5%

sub 18 ani: 4%

Descrierea beneficiilor implementării programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii

B și Q identifică discriminarea ca fiind nocivă pentru afacerea lor pentru următoarele motive:

1. Poate cauza stres, anxietate și boală și poate avea un impact serios asupra sănătății fizice și mentale a muncitorului. În mod evident acesta este un lucru rău pentru companie, dacă lucrătorii își iau liber din cauza îmbolnăvirii.
2. Este ilegală și poate conduce la moral scăzut, pierderea respectului pentru manageri și supervizori, la absenteism, lipsa angajamentului, performanțe scăzute la locul de muncă și demisie.
3. Poate dăuna reputației Companiei

Prin urmare, compania remarcă beneficii de afaceri evidente în politica sa de diversitate, întrucât evitarea acestor probleme este avantajoasă pentru companie.

În același timp există un aspect pozitiv, deoarece compania este capabilă să acceseze abilitățile și experiența unei game mult mai mari de persoane.

Beneficiile pentru angajați sunt considerabile. Foarte mulți lucrători de peste 50 de ani, ca urmare a demisiei sau a pierderii locului de muncă, au renunțat să mai caute noi locuri de muncă, din cauza discriminării în funcție de vârstă. Șansa de a munci nu reprezintă însă doar un beneficiu financiar, dar pentru mulți oameni munca reprezintă un factor semnificativ de a menține contact cu alte persoane, creatoare de legături sociale și însemnătate vieții lor.

Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii

Obiectivul ce stă în spatele acestei practici este acela de a atrage mai mulți lucrători experimentați, care vor fi mai loiali, iar compania va beneficia din experiența lor în consilierea clienților.

Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii

1. O politică clară, comunicată tuturor angajaților într-o manieră atractivă;
2. A avea un susținător de diversitate în fiecare magazin.
3. Asigurarea că întreaga recrutare se efectuează pe baza abilității de a presta munca.
4. Consultare promptă în strânsă legătură cu grupurile marginalizate deja angajate, pentru a determina ce poate îmbunătăți compania.
5. Celebrarea și publicarea succesului
6. Celebrarea și publicarea avantajelor pentru companie.
7. A fi lider

Concluzii și recomandări

B&Q este compania lider pe piață, aceasta fiind chiar competitivă în MB. Compania a fost înființată acum 40 de ani și este acum unul dintre cei mai mari angajatori. Activează în sectorul de vânzări cu

amănuntul, în care cifrele de afaceri de până la 30% sunt chiar normale, iar ideea de muncă este asociată cu salariu scăzut, moral scăzut al personalului și nivel scăzut de abilități. În mod obișnuit, lucrătorii din domeniul vânzării cu amănuntul au foarte puține calificări.

B&Q a demonstrat că, prin căutarea diversității drept valoare, a fost capabilă să recruteze și să angajeze forță de muncă cu un nivel peste mediu de abilități și angajament.

Așa cum s-a menționat deja, aceasta are implicații importante pentru alte state membre europene. Diversitatea și incluziunea forței de muncă nu reprezintă chestiuni la care companiile să se gândească atunci când au profit, ca un lux suplimentar. Puteți lua parte la ceea ce face o afacere de succes și profitabilă.

Surse de informații	Pagina de internet B&Q: http://www.jobs.diy.com/jobs/ Pagina de internet Where to work: http://www.wherewomenwanttowork.com/women/default.asp Pagina de internet Employers Forum on Age: www.efa.org.uk
Data	24 February 2010

Țară	Marea Britanie
Oraș	Acoperire națională
Numele companiei	Marks & Spencer (M&S)
Tipul companiei [statut juridic]	Public Limited Company
Numărul de angajați	71.000 în MB - 76% femei
Activitate principală	
<p>M&S este unul dintre cei mai bine cunoscuți vânzători cu amănuntul din MB. Oferă produse de îmbrăcăminte și de casă, precum și produse alimentare drept premii, furnizate de aproximativ 2.000 de furnizori la nivel mondial. Are peste 600 de magazine în MB, plus o afacere în expansiune la nivel internațional.</p> <p>M&S este lider în furnizarea de îmbrăcăminte de femei și lenjerie în MB, și deține de asemenea o cotă de piață impresionantă pe segmentul de îmbrăcăminte de bărbați, de copii și mobilă de casă. Per ansamblu, vânzările din îmbrăcăminte și produse de casă înseamnă 49% din afacere (cel mai mare vânzător cu amănuntul de îmbrăcăminte din MB) și 51% din afacere în produse alimentare, ceea ce include produse proaspete și de băcănie, precum și mese preparate.</p>	
Istoric	
<p>Compania a fost fondată în anul 1884 în Leeds. A fost o marcă grafică în MB timp de mulți ani, deși activează pe o piață tot mai competitivă. În mod cert nu este cel mai ieftin vânzător cu amănuntul, în special în sectorul alimentar unde este limitată de cele mai mari lanțuri de supermarketuri.</p> <p>În timp, compania și-a făcut marketing în sensul că vinde numai bunuri produse în MB. În ultimii ani a abandonat această politică. S-a considerat că oferă produse de calitate, dar și de valoare. Până la sfârșitul anilor 1990, a fost o companie lider și una dintre companiile britanice cele mai profitabile. Totuși, în ultimul deceniu s-a confruntat cu multe dificultăți, cu profituri în descreștere, cu prețuri pe acțiuni în scădere.</p> <p>Cifra de afaceri este de 27%, sub media din industria de vânzări cu amănuntul.</p> <p>Luni, 15 ianuarie 2007, Marks & Spencer a lansat o inițiativă cunoscută sub numele 'Plan A', ce acoperă o gamă de întrebări privind responsabilitatea socială corporativă, cu un program planificat pe o perioadă de cinci ani și cu un cost estimate la £200 milioane. Dorește să fie văzută ca o companie lider în domeniul responsabilității sociale.</p> <p>Planul acoperă <i>“100 de angajamente pe o perioadă de 5 ani care să adreseze provocările cheie în domeniul social și de mediu cu care se confruntă Marks & Spencer astăzi și în viitor”</i> cu motto-ul <i>“Pentru ca nu există niciun Plan B”</i>. Angajamentele acoperă cinci teme: schimbările climatice, deșeurile, durabilitatea materiilor prime, <i>“parteneriat corect”</i> și sănătate, cu scopul ca, până în anul</p>	

2012:

- * Să devină neutru de carbon.
- * Să nu mai trimită niciun deșeu în câmpul de deșeuri.
- * Să extindă surse sustenabile.
- * Să sprijine îmbunătățirea vieților oamenilor în cadrul lanțului de producție.
- * Să sprijine clienții și angajații să trăiască într-un mod de viață mai sănătos.

În ciuda scăderii de 18% a prețului per acțiune în ianuarie 2008, în urma publicării ultimei lor declarații comerciale, compania a confirmat că vor continua cu planul, susținând că există “motive convingătoare din punct de vedere comercial – precum și moral – de a face acest ‘.

Descrierea activităților de RSC

Marks & Spencer a lansat Marks & Start, un program având drept țintă un număr de persoane afectate de excluziune în anul 2002. (Explicație în notă: numele programului “ Marks and Start” este un joc de cuvinte; în MB Marks & Spencer este deseori cunoscută drept “Marks and Sparks”).

Programul a fost divizat în patru sub-programe, adresate unui număr de persoane afectate de excluziune. Acestea au fost:

- Ready for Work – Gata de muncă, adresate persoanelor fără adăpost;
- Young Unemployed and People with Disabilities – Tineri șomeri și persoane fără adăpost;
- School Work Experience include elevi din școli și comunități dezavantajate, precum și copii cu nevoi speciale;
- Parents Returning to Work – Părinți care se întorc la muncă;

Acest studio de caz se referă în principal la grupul persoanelor fără adăpost, dar proceduri similare au fost urmate pentru toate celelalte subprograme.

Descrierea practicii de RSC

Etapa 1:

Selectarea participanților de către agenții de voluntariat, monitorizate de Business in the Community (Afaceri în Comunitate) (BiTC), o organizație națională pentru companii pentru a sprijini și promova implicarea în activitățile comunității. Participanții trebuiau să primească beneficiile acordate de guvern (Alocația pentru cei ce caută locuri de muncă, o sumă săptămânală plătită pentru șase luni celor care se află în căutarea unui loc de muncă.). Multe persoane fără adăpost au probleme cu abuzul de droguri sau de alcool, iar cei care doresc să participe în program trebuie să fie parte într-un program privind drogurile sau alcoolul, dacă e cazul;

Etapa 2:

După zile de pregătiri pentru participant, un program special numit “Ready to Go” – desfășurat de organizații externe specializate. Acesta include jumătate de zi pentru ca orgnaizațiile să întâlnească participantul și să afle mai multe informații despre problemele referitoare la persoanele fără adăpost;

Etapa 3:

Plasarea pentru două săptămâni cu un “coleg” din interior, care va asigura mentoratul participantului;

	<p>Participantului i se oferă informații succinte cu privire la plasament de către managerul de linie;</p> <p>Etapa 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legătura cu îndrumarea pentru perioada post-plasament, incluzând o “Zi de Acțiune” pentru a discuta despre pașii următori, punând oamenii în contact cu alte agenții relevante. Unii dintre participanți au fost invitați să aplice pentru a se angaja la magazin.
Nivelul intervenției	Proiectul s-a desfășurat la nivel național, la un număr selectat de magazine ale companiei.
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Persoane fără adăpost.
Probleme adresate	Dificultăți pentru persoanele fără adăpost să aplice ori să rămână în muncă.
Scopul intervenției	Furnizarea experienței din piața forței de muncă persoanelor fără adăpost.
Context	<p>Excluderea din piața forței de muncă reprezintă un concept diferit de șomaj. Numărul oficial al celor ce sunt scoși în afara pieței forței de muncă în MB este diferit de numărul celor care pot căuta mai activ un loc de muncă pe piața muncii, dar sunt excluși din motive multiple. Excluderea de pe piața forței de muncă rămâne concentrată în numite grupuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bărbați și femei fără parteneri (în special părinți singuri); • persoane cu dizabilități; • persoane cu calificări și abilități scăzute; • persoane peste 50 de ani; • membri ai anumitor minorități etnice (în special din Pakistan și Bangladesh); • persoane fără adăpost; peste 150.000 de persoane sunt înregistrate oficial ca persoane fără adăpost, iar poate alte 400.000 de persoane sunt considerate a nu avea un acoperiș permanent deasupra capului. <p>Cercetarea efectuată în 1997/98 în numele Business in the Community – Afaceri pentru Comunitate a descoperit că problema persoanelor fără adăpost era considerată de consumatori ca cea de-a doua problemă socială cea mai importantă pe care companiile ar trebui să o adreseze. Un grup denumit “Business Action on Homelessness (BAOH)” (Acțiunea Mediului de Afaceri pentru Persoanele fără Adăpost) a dezvoltat un program de plasare la locul de muncă numit Ready for Work – Gata de Muncă, cu scopul de a acorda persoanelor fără adăpost o șansă de a câștiga o anumită experiență, de a-și îmbunătăți imaginea de sine și de a încerca să iasă din capcana “fără casă, fără loc de muncă, fără casă”.</p> <p>Business Action on Homelessness (BAOH) este un parteneriat între companii,</p>

	<p>agenții privind persoanele fără adăpost și Guvern. Are drept scop ieșirea din ciclul “fără loc de muncă, fără casă, fără loc de muncă”, prin sprijinirea persoanelor fără adăpost, ori a celor aflate în risc de a deveni persoane fără adăpost să obțină și să păstreze un loc de muncă.</p> <p>M&S a fost un partener cheie în acest program.</p>
Pașii implementării	<p>Pre-plasament</p> <p>Plasament</p> <p>Post-plasament</p>
Durată	Programul a început în 2001. Continuă și în prezent.
Resurse necesare	<p>Acestea nu au fost cuantificate.</p> <p>Vor fi necesare resursele de personal pentru a efectua training și pentru a sorijini “colegii” în timpul pe care aceștia înșiși îl petrec cu persoanele fără adăpost în timpul plasamentului.</p> <p>Organizația parteneră externă va necesita de asemenea resurse pentru recrutarea inițială, selecția și trainingul înainte de plasament.</p>
Indicatori de monitorizare	<p>Număr de locuri oferite.</p> <p>Număr de locuri acceptate.</p> <p>Rate de finalizare a celor ce au început plasamentul.</p> <p>Numărul celor ce finalizează plasamentul și cărora li s-au oferit locuri de muncă în M&S.</p> <p>Un total de 600 de plasamente au fost disponibile între 2002 și 2004.</p> <p>455 de plasamente au fost oferite și 305 au fost acceptate de persoane fără adăpost</p> <p>60% care au început un plasament l-au finalizat.</p> <p>29% dintre cei care au finalizat programul au trecut în locuri de muncă sustenabile (20% cu Marks & Spencer și 9% în alte locuri).</p> <p>85% dintre participanți au raportat motivație și angajament crescute.</p>
Impact	La nivel strategic, programul Marks & Spencers a pus în discuție multe dintre problemele cu care se confruntă persoanele fără muncă excluse din punct de vedere social de pe piața muncii din MB.
Aspecte critice	Această contribuție la îmbunătățirea oportunităților de muncă în MB ar putea fi îmbunătățită ulterior prin Marks & Start, fiind mai bine conectat în cadrul politicilor existente, precum programul guvernamental New Deal, care garantează un loc de muncă sau un training pentru o persoană șomeră pentru o perioadă mai mare de șase luni.
Învățămintele	<p>Programul a fost revizuit, iar învățămintele au fost:</p> <ul style="list-style-type: none"> • programul trebuia inclus mai ferm în operațiunile zilnice și procesele și procedurile de HR ale Marks & Spencer, pentru a sprijini mai eficient participanții și pentru a maximiza beneficiile pentru companie;

	<ul style="list-style-type: none"> • procedurile de HR trebuiau îmbunătățite în lumina programelor pentru a asigura că Marks & Spencer poate recruta în mod corect participanți cu succes; • s-a considerat că perioadele programelor <i>Marks & Start</i> trebuiau alinate cu perioadele potențiale de recrutare; • au fost solicitate relații mai riguroase și solicitante cu partenerii ce ofereau participanți.
<p>Notă: Marks & Spencer este cel mai mare susținător unic al campaniei BAOH și s-a angajat în furnizarea de 600 de plasamente pentru programul Ready for Work între 2002 și 2004. Implicarea lor rapidă a condus la extinderea programului.</p>	
<p>Descrierea beneficiilor programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii</p>	
<p>Programul Marks & Start avea obiective clare de afaceri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea aspirațiilor și planurilor de muncă ale participanților, acordându-le acestora posibilitatea accesării unor locuri de muncă permanente; • Dezvoltarea abilităților angajaților (prin relații cu colegii) și îmbunătățirea angajamentului angajaților, a loialității și mândriei lor în cadrul companiei; • Integrarea activității comunității în cadrul companiei; • Focus important asupra comunicării externe și creșterea gradului de conștientizare a clienților cu privire la programul RSC Marks & Spencer; • Furnizarea unor surse de recrutare. <p>Se va nota că programul a avut beneficii pentru angajații existenți, așa cum este descris mai sus.</p> <p>Pentru persoanele fără adăpost, fără loc de muncă, programul a oferit o șansă unică, altfel indisponibilă ca experiență de lucru cu o companie recunoscută la nivel național. Aceștia au putut astfel să reînvețe abilitățile privind participarea pe piața muncii. Unii dintre ei au reușit chiar să obțină locuri de muncă obișnuite în cadrul companiei. Alții au reușit să obțină locuri de muncă în alte părți.</p>	
<p>Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii</p>	
<p>Scopul avut în vedere a fost acela de a furniza locuri de muncă de calitate înaltă pentru persoane fără adăpost.</p> <p>Persoanele fără adăpost suferă din multe probleme care împiedică participarea lor pe piața muncii. Multe companii nu vor lua în considerare oameni pentru un loc de muncă dacă aceștia nu au o adresă stabilă. Problematika celor fără adăpost este deseori produsul eșuării unor relații, a unor probleme mentale de sănătate, ori a abuzului de droguri sau alcool. Această problematikă este considerată atașată unor oameni considerați drept eșecuri din punct de vedere social și percepuți ca fiind dificil de integrat într-un mediu de muncă. În mod frecvent oamenii fără adăpost înșiși au o încredere de sine foarte scăzută.</p> <p>Condițiile succesului în acest studiu de caz au fost:</p> <p>Asigurarea că participanții sunt motivați și pregătiți integral pentru plasament. Procesul de selecție este așadar deosebit de important.</p>	

În plus, trainingul Ready to Go furnizat participanților timp de două zile, a sprijinit crearea unor condiții bune pentru plasament. Acestea au ajutat să se asigure că participanții erau conștienți de aplicațiile programului și erau pregătiți pentru locul de muncă. Unii au considerat trainingul Ready to Go prea solicitant și au conștientizat că nu erau încă pregătiți pentru muncă, în timp ce alții au înțeles că acesta i-a ajutat să conștientizeze posibilitățile generate de respectivul plasament.

Al doilea factor cheie pentru succes a fost calitatea și entuziasmul “colegilor” – angajații existenți. A fost importantă asigurarea că acești colegi să fie entuziași cu privire la program și să înțeleagă că acesta are beneficii pentru ei și prin dezvoltarea abilităților lor. Ei au nevoie de training și sprijin, precum și de îndrumare de la nivel central, deoarece cei mai mulți dintre ei au avut experiență redusă cu privire la problemele cu care se confruntă persoanele fără adăpost.

Concluzii și recomandări

Dacă asemenea programe ar fi desfășurate din nou, un număr de pași foarte clari trebuie urmați:

- stabilirea cu claritate a rolurilor diferitelor agenții în cadrul programelor;
- companiile și organizațiile participante ar trebui să-și împărtășească lecțiile învățate prin aceste programe cu alte agenții și să lucreze împreună pentru a continua îmbunătățirea rezultatelor;
- Guvernul și organizațiile de voluntariat ce lucrează cu grupuri afectate de excludere ar trebui să identifice moduri de promovare a unor asemenea programe din sectorul privat în cadrul politicilor publice existente.

Surse de informații	<p>Acțiune de afaceri cu privire la problematica celor fără adăpost: http://www.bitc.org.uk/community/employability/homelessness/index.html Raportul <i>Marks & Start Opening the door to employment? - Marks & Start deschide ușa către locuri de muncă?</i> de Alexandra Jones, Max Nathan și Andy Westwood. Publicat în Ianuarie 2004 de Work Foundation Marks & Spencer, <i>How We Do Business Report 2008</i></p>
Data	24 February 2010

Țară	Marea Britanie
Oraș	Londra
Numele companiei	London Borough of Camden (autoritate locală)
Tipul companiei [statut juridic]	Autoritate municipală
Activitate principală	
London Borough of Camden este o autoritate locală din Londra cu o populație de aproape 220.000 de oameni. Este responsabilă pentru toate serviciile municipale, cu excepția protecției civile (incendiu, poliție).	
Istoric	
Există un număr estimat între 20.000 și 25.000 de refugiați și solicitanți de azil în Camden, și 16.000 aflați la vârstă de muncă, în principal din Somalia, Congo, Eritrea, Colombia, Sudan, Iran, Turcia, Afganistan, Iraq și Polonia și populație Roma. Camden reprezintă o zonă mixtă din interiorul orașului, cu multe probleme constând în case sărace, calitate scăzută a locurilor de muncă și o populație foarte mobilă.	
Descrierea activităților de RSC	
Descrierea practicii de RSC	<p>Proiectul RAISE (Refugees Access Into Sustainable Employment) – Accesul Refugiaților în Muncă Sustenabilă a întreprins următoarele măsuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a creat o echipă implicată privind angajarea refugiaților, furnizând informații de specialitate, consiliere și îndrumare, precum și activități susținute de adecvare a locurilor de muncă, lucrând îndeaproape cu angajatorii. • a acordat forță refugiaților pentru a desfășura o evaluare și aplicație a furnizării de servicii locale în limba engleză. • campanie pentru o strategie Engleza pentru Vorbitori de alte Limbi (ESOL), care încorporează nevoile refugiaților. • a desfășurat un curs pilot ESOL pentru industria de construcții. • a desfășurat cursuri pilot bilingve, referitoare la sănătate și securitate în industria de construcții și s-a adresat pieței forței de muncă informale. • a stabilit un curs de pre-calificare ESOL pentru cei ce necesită sprijin suplimentar înainte de a intra la cursurile ESOL integrale. • a înființat un Club al Medicilor Refugiați în nordul Londrei și a furnizat susținere și sprijin pentru medicii refugiați cu privire la plasamentele în clinici în cadrul Sistemului Național de Sănătate (NHS). • a redactat o Broșură pentru Angajatori ce oferă consiliere practică cu privire la angajarea refugiaților, promovarea diversității, precum și adecvarea abilităților refugiaților cu angajatorii.

Nivelul intervenției	Local - zonă din interiorul orașului.
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Refugiați solicitanți de locuri de muncă.
Probleme adresate	<p>Acordarea de posibilități refugiaților de a lua parte la viața economică a Londrei în termeni egali cu alți londonezi este în mod evident fundamentală pentru scopul integrării și a fost recunoscută de guvernul londonez.</p> <p>Refugiații de după 1990 reprezintă aproximativ 5% din populația totală angajată a orașului sau aproape 1/7 din populația migrantă aflată la vârsta muncii din Londra. Însă este posibil ca ei să reprezinte un procent mai mare ale celor care sunt excluși de la un rol productiv în economia Londrei, în special de pe piața muncii.</p> <p>Cercetările din ultimii ani au demonstrat în mod constant că nivelurile de șomaj și inactivitate economică pentru refugiați sunt – la nivel național și în Londra – mai nocive decât pentru orice alt grup social major, incluzând oricare dintre grupurile etnice definite din categoria Census:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În anul 2002, un studiu major efectuat la nivelul MB pentru Departamentul de Muncă și Pensii (DWP) a arătat că refugiații și solicitanții de azil înregistrează o rată de șomaj de 29% - jumătate din rata integrală din MB înregistrată pentru minoritățile etnice, cu mai multă muncă temporară și remunerație mai scăzută decât media pentru minoritățile etnice; • Printre refugiații și solicitanții de azil cu abilități mai ridicate din Londra, rata de angajare a fost de 37% într-un sondaj din 1998 – și scăzută la 18% pentru profesioniștii femei refugiați supuse unui sondaj într-un raport din 2002; • Analiza datelor Census din 2001 în funcție de țara de origine menționează o rată a șomajului de 16% pentru rezidenți în Londra născuți în Somalia, marea majoritate a acestora ajungând în MB în calitate de refugiați, și o rată sub 30% pentru rezidenți din alte câteva țări asociate cu cifre mari de refugiați.
Scopul intervenției	Scopul parteneriatului RAISE a fost acela de a aduce împreună organizații cu interese diferite pentru a conlucra spre un obiectiv comun, de creare a unui fond de abilități și resurse pentru beneficiul maxim privind consilierea și susținerea refugiaților în găsirea de locuri de muncă. Împreună, parteneriatul RAISE a adresat barierele cu care se confruntă refugiații.
Context	Refugiații sunt un grup “greu de atins”, aceștia fiind deseori șomeri pe termen lung sau angajați sub nivel fără a avea vreo vină în acest sens.
Pașii implementării	<ol style="list-style-type: none"> 1. O aplicație de proiect a fost elaborată și depusă la programul EQUAL al Uniunii Europene; 2. A fost creat un parteneriat incluzând: <ul style="list-style-type: none"> • Organizații de training din stat, private și din “al treilea” sector.

	<ul style="list-style-type: none"> • Organizații din comunitate. • Grupuri de sprijin pentru refugiați. • Organizații de refugiați, de exemplu, Federația Refugiaților Iranieni. • Autoritatea de Sănătate. • Furnizori de educație pentru adulți, (“Working Mens College”). • Bordul Departamentului de Training din Industria de Construcții. • London Borough of Camden (LBC) Equalities & Social Inclusion Unit. • Departamente LBC, de exemplu Biblioteci, Echipa de Personal & Diversitate, <p>3. Au fost înființate Centre în bibliotecile publice LBC și centre comunitare (total: 29).</p> <p>4. Refugiații au fost contactați și li s-au furnizat serviciile adecvate de către unul dintre parteneri .</p>
Durată	Septembrie 2004 - Decembrie 2007
Resurse necesare	GB £1.5 milion (aproximativ 2.2 milioane euros la acea dată).
Indicatori de monitorizare	Numărul persoanelor care au accesat programul și care au progresat accesând trainin, plasamente de muncă sau locuri de muncă. Estimat la aproximativ 35%.
Impact	<p>RAISE a demonstrat cum combinația între ESOL și plasamentele de muncă pot conduce la locuri de muncă plătite, incluzând plasarea în biblioteci regionale și industria locală de construcții.</p> <p>RAISE le-a dat forță refugiaților să-și presteze servicii lor înșile și le-a acordat abilități în acest sens.</p>
Aspecte critice	Implicarea forței de muncă de genul celei pe care MB a experimentat-o din partea refugiaților în ultimii ani este o oportunitate. Solicitanții de azil, având niveluri de calificare peste media din țara gazdă, precum majoritatea celor din Londra, reprezintă doar o parte din acest tablou. La fel de important, economia gazdă nu poate – cu excepția cazului în care răspunsul acestei economii este coordonat defectuos – să eșueze în a câștiga de pe urma venirii a zeci de mii de potențiali lucrători, fie că aceștia au doctorat sau doar energie și dorința de a reuși.
Învățăminte	<p>Nevoia și eficiența programelor de plasare în muncă – purtând referințele cruciale ale angajatorilor la final – îi sprijină pe refugiați să obțină locuri de muncă permanente, plătite.</p> <p>Un plasament de muncă sparge cercul vicios al “nicio experiență de muncă în MB = nicio referință = niciun loc de muncă = nicio experiență de muncă în MB”.</p> <p>Experiența în muncă contribuie la un respect de sine mai ridicat al participanților; iar angajatorii înțeleg că refugiații au devenit personal muncitor și extrem de motivate.</p>

Descrierea beneficiilor programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii

Refugiații reprezintă o rezervă de lucrători cu abilități. Se estimează că 90% dintre ei au fost angajați în țara lor de origine. Refugiații includ profesori, avocați, contabili, funcționari publici, polițiști și personal din armată – cu toții reprezentând personal în criză în MB. De exemplu, Asociația Medicală Britanică (BMA) a elaborat un registru al refugiaților calificați din punct de vedere medical cu dret de muncă. În martie 2003 aproape 850 de persoane cu calificări medicale recunoscute în afara MB au fost înregistrate în baza de date a Refugiaților BMA. Mai mult de jumătate locuia în Londra.

Dacă ar fi incluși și cei fără drept de muncă, atunci numărul ar fi mult mai mare, până la 2.000.

Refugiații pot fi un sprijin în completarea lipsurilor de abilități.

Pentru refugiații înșiși, participarea pe piața muncii nu numai că le va furniza venituri, dar le va sprijini și integrarea și îi va ajuta să facă față traumei psihologice de a fi fost nevoiți să-și părăsească țara.

Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii

Obiectivele au fost:

- Sprijinirea refugiaților să devină “gata de muncă” – cu abilități de limbaj, recunoașterea calificărilor obținute în țara lor de origine; și cu abilitățile de a accesa piața muncii – cum să găsească locuri de muncă, cum să se comporte la un interviu.
- Creșterea gradului de angajare printre refugiații din Camden, astfel încât forța de muncă să fie reprezentativă pentru populația diversă din Camden.
- Implicarea cu creatorii de politici la nivel local, regional și național pentru a informa, influența și în cele din urmă pentru a schimba politicile.
- Furnizarea de informații, consiliere și îndrumare, publicitate și adecvarea locurilor de muncă.
- Elaborarea unei broșuri care include îndrumare privind modul de angajare a refugiaților, accesul la conversia calificărilor, adecvarea abilităților existente cu nevoile angajatorilor și promovarea diversității.

Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii

De ce include statutul de refugiat un grad de excludere de pe piața muncii? Cercetările arată că există mulți factori ce converg spre crearea acestei probleme:

- Tările de origine: Limba engleză nu este prevalentă în cele mai multe dintre statele sursă recente; educație limitată, în unele dintre ele, pentru comunitățile din care au plecat;
- Condițiile de plecare: impact al persecuției pe termen lung, zbor clandestin și exil; sosire haotică, dislocare și (deseori) legături slabe cu rețelele sociale din Londra;
- Sistemele MB – regimul de azil: excludere formală de pe piața muncii în timpul etapei de luare a deciziei privind acordarea statutului de azilant (din 2002); probleme cu documentele pentru angajatori, după emiterea unei decizii pozitive;
- Sistemele MB – alte provocări majore: include furnizarea neadecvată de ESOL (Engleza pentru Vorbitori de Alte Limbi); acces redus la case stabile, servicii de sănătate și alte servicii; dificultate în recunoașterea și convertirea calificărilor dobândite în străinătate; acces facil la muncă alternativă pe piața informală (nereglementată) din Londra;
- Informații și percepții: include cunoștințe reduse privind serviciile, drepturile și căile de căutare a locurilor de muncă printre refugiați și/sau îndrumătorii lor; cunoștințe reduse asupra drepturilor de muncă; discriminarea angajatorilor; atitudinea refractară a băncilor de a acorda împrumuturi refugiaților pentru dezvoltarea de întreprinderi.

Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Un audit național privind abilitățile refugiaților; 2. Grăbirea procesului de azil; 3. Emiterea unui pachet de bun venit, premise de muncă și documentație mult mai clară cu privire la drepturile unui refugiat sau solicitant de azil pentru a studia, a fi voluntar sau a munci; 4. Revizuirea sistemelor guvernului central active pe piața muncii; 5. Îmbunătățirea ESOL și a New Deal; 6. Reviuirea beneficiilor pentru a evita “capcanele beneficiilor” – atunci când persoanele pierd venituri intrând pe piața muncii, comparative cu beneficiile acordate de guvern; 7. Parteneriat între autoritățile organizațiilor locale, sectorul de voluntariat, organizații specifice locale și naționale, servicii de sănătate, angajatori și sindicate ; 8. Furnizarea unor plasamente de acumulare a experienței în muncă; 9. Susținerea unei conferințe a angajatorilor. 	
Concluzii și recomandări	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderșipul LBC a fost foarte important, deoarece resursele și legăturile sale au fost o valoare. 2. Parteneriatul amplu al organizațiilor implicate. 3. O înțelegere puternică a condițiilor refugiaților și acceptarea drepturilor acestora. 	
Informații adiționale	
<p>RAISE a făcut parte din parteneriatul “WELCOME”, ce cuprindea trei proiecte activând în Tema A a programului Equal al Uniunii Europene ‘facilitarea accesului și întoarcerii pe piața muncii’: Working Cultures (Danemarca) Crowning Achievements (Olanda) Refugee Access into Sustainable Employment (RAISE) (area Britanie). Toate proiectele se concentrează pe sprijinirea atât a refugiaților, cât și a imigranților.</p>	
Surse de informații	<p><i>Working with Refugees: Report of the Scrutiny Panel looking at Further Education, employment and training opportunities for refugees in Camden.</i> London Borough of Camden, iulie 2003</p> <p>Pagina de internet a LBC: http://www.camden.gov.uk/ccm/content/business/regeneration-and-partnership/camden-in-europe/raise-refugees-access-into-sustainable-employment.en;jsessionid=08DFA75D22FD1D1D2F0FC905E84414B7.node1</p> <p><i>Asylum and Employment: Developments in the Creation of a Common European Asylum System</i>, Declarație a lui Peer Baneke, Consiliul European al Refugiaților și Exilaților (ECRE), Secretariatul General al conferinței Equal, Dublin, 1 aprilie 2004</p> <p><i>Refugees and asylum seekers in London: a GLA perspective</i>, Greater London Assembly Policy Support Unit, septembrie 2001</p>
Data	Februarie 2009

3.2 Statele membre noi

3.2.1 Bulgaria

Modele de bune practici Bulgaria

Studiu de caz № 1

Țară	Bulgaria
Oraș	Panagyurishte
Numele companiei	Assarel-Medet JSCo
Tipul companiei [statut juridic]	Societate pe acțiuni
Numărul de angajați	Total: 1316 Sex: Masculin – 1060; Feminin - 256
Activitate principală [descrieți ciclul de producție principal]	
Assarel-Medet este o societate pe acțiuni având drept activitate mineritul în mine deschise și procesarea zăcămintelor de cupru și calcopirită, substanțele din cupru biochimic și activitățile conexe de comerț și inginerie.	
Istoric	
<p>Assarel-Medet JSCo a fost înființată în anul 1991 pe baza complexului minier și de procesare Medet, care și-a început activitatea la 29.12.1964 (urmând a fi închis în 1994) și complexul minier și de procesare Assarel – dat în exploatare la 06.12.1989.</p> <p>Assarel-Medet JSCo este situată pe o suprafață de 20 de mii de decari, aproape 1000 m deasupra nivelului mării, 11 km nord-vest de orașul Panagyurishte și 90 km sud-est de capitala Republicii Bulgaria – orașul Sofia, în pitorescul Sashtinska Sredna Gora Mountain.</p> <p>Compania organizează pentru prima dată în lume o activitate de minerit a minelor deschise și de procesare a zăcămintelor de cupru cu un grad al cuprului sub 0,4%, iar astăzi multe întreprinderi dezvoltate pe aceeași bază a materiilor prime sunt în activitate. De la înființarea sa și până în prezent, Assarel-Medet este un producător principal de cupru și concentrați de pirită în Republica Bulgaria și unul dintre cei mai mari producători din Europa.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
Descrierea practicii de RSC	<p>Implementarea RSC ca parte a politicii formale a companiei se bazează pe un Cod Etic și un document privind politica Societății. Departamentul de HR este responsabil pentru practicile RSC.</p> <p>Compania integrează în politica sa de ansamblu activitățile referitoare la Sănătate și Securitate, Mediu, Capital Uman și Sponsorizări și Donații.</p> <p>Politicile de OHS și Capital Uman sunt în legătură cu partea HRM din politica de ansamblu de RSC.</p> <p>Unele dintre activitățile în OHS includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compania a dezvoltat “Un program adresat condițiilor profesionale de sănătate și securitate”, investind pentru implementarea sa aproape 1 milion de euro într-un an.

- Au fost livrate echipamente noi pentru activități de urgență și salvare și dispozitive medicale moderne, ceea ce a avut drept rezultat intensificarea capacității de salvare a sănătății lucrătorilor, în caz de nevoie.
- Servicii medicale le sunt furnizate angajaților printr-un ajutor medical timp de 24 de ore pe zi. Sunt efectuate verificări preliminare cuprinzătoare și verificări medicale preventive ale tuturor lucrătorilor, în funcție de condițiile de muncă specifice și stadiul de sănătate individual.
- Compania acordă mese gratuite într-o cantină și crește valoarea alimentelor gratuite în fiecare an.
- A fost efectuat training cu privire la condițiile de sănătate și securitate profesionale moderne și au fost verificate cunoștințele echipei de conducere a companiei.
- A fost finalizat un studiu de către Centrul Național privind Protecția Sănătății Publice referitor la rata de îmbolnăviri și riscul asupra sănătății angajaților de la "XYZ" JSC și a rezidenților din organul municipal.

Activitățile referitoare la HRD sunt legate de implementarea Programului adoptat de Training și Îmbunătățire Personală, astfel:

- Condiții excelente de dezvoltare profesională sunt create în fiecare an și investițiile în acest domeniu cresc în mod constant. Lucrătorii și angajații sunt implicați în mod activ în sesiunile organizate de training profesional în scopul de a dobândi noi cunoștințe, de a-și îmbunătăți și de a-și îmbogăți calificările și calitățile.
- Într-un an s-au desfășurat 354 de cursuri și traininguri. 3.375 de lucrători și angajați, sau cu 24% mai mult decât numărul planificat de participanți pentru întregul an calendaristic au participat la aceste traininguri.
- Atragerea și integrarea unor specialiști tineri motivați în echipa Assarel prin programe de training și stagiu reprezintă un alt element major în cadrul politicii de dezvoltare a capitalului uman. "Internship 2007", cu 26 de studenți aprobați, s-a desfășurat cu succes în lunile iulie și august pentru al patrulea an succesiv. Se acordă în mod regulat oportunități pentru furnizarea de traininguri și stagii ale elevilor și studenților de liceu și facultate în domeniul industrial, specializate, de pre-absolvire. 45 de contracte pentru burse au fost încheiate cu studenții și elevii de universitate și liceu.
- Este stimulat, de asemenea, și trainingul part time al lucrătorilor și angajaților companiei. O nouă abordare pentru furnizarea de personal în inginerie este coordonarea pentru prima dată a cursului de tutorat în matematică pentru înscriere, după care 13 lucrători au fost acceptați la Universitatea de Minerit și Geologie.
- Formele existente de apreciere pentru evaluarea personalului au fost îmbunătățite în următoarele domenii:
 - Specificarea măsurilor de evaluare și importanța criteriilor individuale;
 - Specificarea textelor ce descriu cerințele particulare cu privire la indici separați;
 - Determinarea tuturor criteriilor cheie de evaluare;
 - Includerea indicilor privind rezultatele eforturilor.
- Sistemul de stimulente pentru propunerile de îmbunătățire ale lucrătorilor

	<p>a fost updatat în scopul unei și mai ridicate încurajări a proactivității personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> Îmbunătățirea standardului de viață al lucrătorilor și specialiștilor are de asemenea legătură cu creșterea capacității lor de muncă. În îndeplinirea politicii corporative privind un mod sănătos de viață și relaxare adecvată, compania menține un centru de gimnastică cu echipament modern, utilizat cu prioritate de lucrătorii și angajații Assarel. Există câteva secțiuni de sport: "Football, basket și volei", "Ping pong, tennis și badminton", "Bridge, șah și backgammon", "Vânătoare și pescuit" și "Turism".
Nivelul intervenției	Activitățile de RSC se desfășoară la nivel de companie și privesc practicile de OHS, HRD și de Mediu.
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Angajați existenți Studenti
Probleme adresate	Recrutare Dificultățile profesioniștilor tineri în a-și găsi locuri de muncă, în lipsa unei experiențe profesionale.
Scopul intervenției	Acordarea de oportunități unor tineri studenți excelenți să câștige prima lor experiență de muncă care îi poate ajuta să găsească un loc de muncă în domeniul lor de specialitate.
Context	Dificultățile tinerilor studenți sau ale absolvenților în găsirea locurilor de muncă, din cauza lipsei de experiență.
Durată	Assarel a implementat un program de burse și stagii pentru studenți în cadrul companiei în ultimii 6 ani.
Resurse necesare	Facilități pentru training și tutori.
Impact	45 de contracte pentru burse au fost încheiate cu studenți de universitate și elevi de liceu în 2007. 31 de studenți au efectuat practică în anul 2008. 4 dintre ei au fost angajați de companie.
Descrierea beneficiilor programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Studenților li se oferă oportunitatea de a-și exercita practic cunoștințele teoretice în mediul de muncă real și de a fi angajați.</p> <p>Compania beneficiază prin oportunitatea de a recruta profesioniști tineri calificați și educați.</p>	
Rezultate dorite în vederea atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Obiectivul avut în vedere este sprijinirea studenților în câștigarea unei experiențe de muncă și formarea unui fond de profesioniști educați și calificați prin training, care ar putea lucra pentru companie.</p>	
Surse de informații	<p>http://www.asarel.com/AboutUs.jsp?language=en</p> <p>"Progress Communication 2008" pentru Global Compact Network Bulgaria</p> <p>Interviu cu Lilly Ignatova – Expert de HR la Assarel-Medet</p>
Data	Aprilie 2009

Țară	Bulgaria
Oraș	Sofia
Numele companiei	SIA EAD
Tipul companiei	Societate pe acțiuni privată
Numărul de angajați	Total: 100 de angajați și 50 de persoane cu contracte de prestări servicii
Activitate principală	
Producerea de spectacole TV și alte produse audiovizuale	
Istoric	
<p>Compania a fost înființată în anul 1997. Aceasta creează și produce unele dintre cele mai populare spectacole TV. Este cel mai mare producător de reclame TV pentru piața de publicitate din Bulgaria și internațională. Deține infrastructură pentru producerea de design 3D și multimedia. Deține un studio de postproducție și echipament complet TV.</p> <p>Lucrătorii sunt directori de spectacole TV, cameramani, scenariști.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
<ul style="list-style-type: none"> • Practică pentru studenți de la Facultatea de Jurnalism • Angajarea unor tineri cu dizabilități pentru muncă la domiciliu referitoare la monitorizare media 	
Descrierea practicii de RSC	Compania a căutat tineri cu dizabilități la Agenția de Muncă, care ar putea fi angajați în baza unor programe guvernamentale de încurajare a angajării.
Nivelul intervenției	Nivel de companie, HRD
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Tineri dezavantajați
Probleme adresate	Lipsa angajaților tineri, în special a celor cu gândire creativă
Context	Tineri dezavantajați
Pași ai implementării	<ul style="list-style-type: none"> • Compania a publicat anunțuri de locuri de muncă pe paginile de internet ale Agenției pentru Persoane cu Dizabilități și Agenției de Muncă. • Dintre 4-5 solicitanți, compania a selectat două persoane – 1 bărbat și 1

	<p>femeie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceștia au fost intervievați. • Departamentul de Cercetare a efectuat un training la domiciliile persoanelor cu dizabilități și le-a dat acestora instrucțiuni scrise privind modul de efectuare a monitorizării media. • Aceștia au primit caiete.
Durată	Decembrie 2007 – martie 2008
Resurse necesare	<ul style="list-style-type: none"> • Persoană din SIA responsabilă pentru training • Traineri • Caiete
Indicatori de monitorizare	<ul style="list-style-type: none"> • Opinia persoanei responsabile • Rapoarte săptămânale
Impact	2 tineri cu dizabilități au fost angajați
Aspecte critice	<ul style="list-style-type: none"> • Procedurile Agenției de Muncă erau dificile, astfel încât, în cele din urmă, compania a decis să nu utilizeze programul guvernamental și i-a angajat pe cei doi tineri cu dizabilități în mod direct. • După un timp, una dintre persoane a declarat că el/ea nu trebuie să muncească, întrucât ei vor primi oricum beneficiile.
Învățăminte	Compania a întâmpinat dificultăți în găsirea persoanelor potrivite, astfel încât părerea companiei este acum că aceasta trebuie să se bazeze pe propriile contacte cu grupurile marginalizate și să-și formuleze obiectivele din anunțuri mai bine.
Descrierea beneficiilor programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ul style="list-style-type: none"> • Unele dintre sarcinile îndeplinite la SIA nu necesită prezența fizică a angajatului și necesită multe ore de privit la TV, citit pe internet și ascultat la radio. Asemenea sarcini sunt foarte potrivite pentru persoane cu dizabilități. • Pe de altă parte, compania poate recruta tineri, care pot lucra și pot avea contacte cu personalul tânăr din SIA într-un mediu creativ de schimb de idei. 	
Obiectivele avute în vedere de programele dedicate atragerii grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Obiectivul așteptat a fost acela de a crea o rețea de tineri pentru sarcini de monitorizare media și de a ajuta persoane cu dizabilități să găsească locuri de muncă și să devină parte din echipa SIA.	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
De regulă locurile în care se caută persoane cu dizabilități șomere sunt Agenția de Muncă și Agenția pentru Persoane cu Dizabilități. În procesul de căutare a persoanelor potrivite în aceste două organizații, compania a remarcat că există lipsă de interes și motivație pentru persoanele cu dizabilități să lucreze, motivul fiind acela că ei primesc oricum beneficii.	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ul style="list-style-type: none"> • Lipsa educației și a motivației persoanelor cu dizabilități • Agenția pentru Persoane cu Dizabilități nu este suficient de proactivă pentru sprijinirea 	

membrilor săi

- Birourile de Muncă nu dețin capacitatea de a sprijini companiile să includă unii dintre șomeri, iar procedurile pentru accesarea sprijinului guvernamental referitor la angajare sunt prea dificile pentru companii

Concluzii și recomandări

Ideea practicii a fost extrem de benefică atât pentru companie, cât și pentru persoanele cu dizabilități, întrucât a sprijinit compania să recruteze persoane tinere și talentate și pe persoanele cu dizabilități să găsească un loc de muncă adecvat și decent.

Surse de informații	Maria Mileva – manager HR manager
Data	Aprilie 2009

Țară	Bulgaria
Oraș	Sofia
Numele companiei	Citibank N.A. – sucursala Sofia și Asociația Integra-BDS
Timpul companiei	Sucursală
Numărul de angajați	60 Bărbați – 20 Femei – 40
Activitate principală	
Banking corporativ – companii multinaționale și investitori instituționali	
Istoric	
<p>Citibank este parte din Citigroup, localizat în 140 de țări cu 100 de milioane de clienți. Citigroup este localizat în 140 de țări cu 100 milioane de clienți. Citigroup implementează viziunea sa privind Cetățenia Corporativă prin brațul său filantropic – Fundația Citi.</p> <p>Fundația Citi este dedicată creșterii economice a persoanelor și a familiilor acestora, în special a celor în nevoie, în comunitățile în care activează, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți standardul de viață.</p> <p>Își îndeplinește misiunea prin furnizarea de sprijin prin subvenții pentru programe ce sunt alinate cu domeniile focus prioritare, promovează elaborarea și utilizarea eficientă a resurselor filantropice, se implică față de angajați și demonstrează impactul și rezultatele pozitive. Este interesat în mod deosebit în sprijinirea inovațiilor în program în următoarele domenii orioritare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microfinance and Microenterprise pentru a sprijini persoanele și familiile să-și îmbunătățească viețile prin propria suficiență economică și reducerea vulnerabilității financiare - Small and Growing Businesses pentru crearea de oportunități de angajare și sprijinirea unei creșteri economice ample - Programe de educație ce sprijină îmbunătățirea calității și accesului la educație primară și secundară pe piețele internaționale Citi și în programele din Statele Unite care măresc numărul studenților cu venit scăzut și de primă generație care se înrolează în educație postsecundară și obțin un titlu - Financial Education and Asset Building pentru a asprijini persoanele și familiile să-și dezvolte cunoștințele de care au nevoie pentru a dobândi stabilitate financiară - În plus, Fundația Citi lucrează cu partenerii săi în domeniile sale prioritare de Microfinance și Microenterprise, Small and Growing Businesses și Community Development pentru sprijinirea inovațiilor de mediu și integrarea componentei “verzi” în domeniile cheie ale muncii. <p>Activitățile de RSC ale Citibank din Bulgaria sunt parte din politica de ansamblu a Cetățeniei Corporative a Citigroup.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
Acțiunea concretă privește un Program organizat la nivel regional (Bulgaria, Romania și Slovacia) de Dezvoltare a Microîntreprinderilor pentru Femeile în Situații de Risc, implementat inițial pentru 3 ani, din 2003 până în 2006.	

Descrierea practicii de RSC	<p>Programul a fost implementat împreună cu Asociația Integra BDS. Aceasta este o companie non-profit cu acoperire națională în Bulgaria, ce activează în domeniul educației, calificării și trainingului. Ideea principală a companiei este aceea de a iniția, implementa și sprijini proiecte comune între instituții din Bulgaria și alte instituții internaționale în scopul de a crește calitatea educației și trainingului la toate nivelurile și în toate formele sale.</p> <p>Rolul Citibank a fost acela de a furniza finanțarea programului, împrumuturi mici pentru femei și personal parțial pentru Comitetele de Credit. De asemenea, anumiți voluntari din Bancă au oferit prelegeri în timpul trainingului.</p> <p>Acțiunile au inclus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un Seminar Training de Afaceri de trei zile pe tema “Bazele afacerii” • Acordarea unui microcredit pentru inițierea sau dezvoltarea unei mici afaceri • Consultații gratuite de afaceri și monitorizare pentru perioada plății microcreditului • Organizarea unui Club lunar al Femeilor de Afaceri
Nivelul intervenției	<p>Nivelul comunității, calificare de afaceri pentru femei în situații de risc</p>
Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	<p>Femei în situații de risc: mame singure, femei divorțate cu copii mici, femei refugiate, femei care sunt victime ale violenței domestice, femei care au parteneri alcoolici sau șomeri, femei care se află în imposibilitatea de a se reintegra în muncă după concediul de maternitate, femei cu dizabilități, și femei din minorități etnice (în principal Roma).</p>
Probleme adresate	<p>Statut financiar și calitate a vieții reduse și lipsa de speranță pentru femeile șomere care au șanse foarte mici sau nu au nicio șansă de a se întoarce pe piața muncii.</p>
Scopul intervenției	<p>Sprijinirea femeilor dezavantajate care au spirit antreprenorial și care se luptă cu sărăcia și șomajul, prin acordarea acestora de traininguri și consultanță de afaceri cu privire la modul de a începe o mică afacere, precum și oportunitatea unui micro-credit.</p>
Context	<p>Femeile au fost selectate în principal din orașe cu grad ridicat de șomaj prin anunțuri la birourile de muncă și ONG-uri.</p>
Pași implementării	<ul style="list-style-type: none"> - Anunțuri - Selecție. Criteriul de selecție a fost acela ca femeile să se afle în situații de risc, dar să fie motivate și să aibă spirit antreprenorial; - Interviu față în față pentru a verifica criteriul de mai sus; - Training. Trainingul de 3 zile a acoperit Bazele de Afaceri (de ex. Scrierea unui plan de afaceri pentru inițierea unei afaceri, aplicarea pentru un împrumut etc.); - Solicitarea unui împrumut. Femeilor li s-a acordat oportunitatea de a aplica pentru împrumuturi mici cu dobândă preferențială (finanțate de Citibank și alți sponsori).

Durată	2003 – 2006
Resurse necesare	Facilități de training, mașină,autobus, caiete
Indicatori de monitorizare	Număr de cursuri de training – 30 Număr de femei participante la training - 720 Număr de afaceri inițiate – 109
Impact	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilirea de relații de încredere cu trainerii și lectorii; - În cadrul proiectului a fost înființat un club al doamnelor de afaceri, unde femeile se întâlnesc și discută diverse probleme; - Aceste femei nu mai sunt dezavantajate – au propriile lor afaceri.
Aspecte critice	Birourile de Muncă nu au oferit întodeauna sprijin suficient. Uneori au existat dificultăți în a-l avea pe toți cei invitați la training.
Învățăminte	Cum să lucrezi cu oamenii aflați în nevoie de îngrijire specială.
Note: Programul a continuat după 2006, deoarece femeile care și-au inițiat propriile afaceri au avut nevoie de training și sprijin de afaceri/financiar ulterior.	
Descrierea beneficiilor programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Beneficii pentru Citibank: îndeplinirea misiunii sale Beneficii pentru angajați: formarea unui sentiment de apartenență, învățarea de abilități utile, viață socială	
Obiectivul(e) avut(e) în vedere cu privire la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Obiectivele au fost de a da putere și de a fortifica abilitățile femeilor în situații de risc să înceapă propriile afaceri și să obțină cunoștințe și abilități întreprinderii, precum și finanțare pentru inițierea afacerii.	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
După câțiva ani temele trainingului au trebuit schimbate, deoarece nevoile actuale de pe piața muncii sunt diferite, precum și locul și data trainingului.	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<ul style="list-style-type: none"> - Propriul șef (uneori) șomaj pe termen lung; - A merge dincolo de asigurarea locului de muncă, prin acordarea de putere femeilor să-și ia destinul în propriile mâini și să activeze într-un domeniu în care se pricepe, în timp ce își câștigă existența; - Îmbunătățirea abilităților furnizând cunoștințe financiare de bază pentru a avea capacitatea de a-și conduce propria afacere. 	

Concluzii și recomandări	
<p>Practica a fost eficientă, deoarece 109 din 720 de femei și-au început propria afacere și au încetat să fie dependente de altcineva pentru câștigarea banilor în familie. Acum ele au club, unde pot obține consiliere dacă se află în dificultate ori au nevoie de sprijin și unde își pot împărtăși experiențele cu privire la afacerile lor.</p> <p>În prezența crizei mondiale, femeile în situații de risc sunt primele care își pierd locurile de muncă. În acest sens și cunoscând succesul programului de 3 ani, același proiect ar putea fi re-implementat pentru a reduce efectele crizei mondiale.</p>	
Informații adiționale	
<p>Îmbunătățirea calității vieții a femeilor în situații de risc;</p> <p>Fundamentarea abilităților femeilor în situații de risc;</p> <p>Sprijin pentru femeile în situații de risc cu anumite abilități (împletit, cusut etc.) să atragă suficiente cunoștințe despre bazele afacerilor, astfel încât să fie capabile să inițieze propria lor mică afacere.</p>	
Surse de informații	<p>http://www.citigroup.com/citi/citizen/</p> <p>http://association.integra.bg/en/about/about.php</p> <p>http://www.unglobalcompact.bg</p> <p>Interviu cu alina Tomova – Citi Country Officer Assistant, Public Affairs Officer</p> <p>Interviu cu Dessislava Chalamova - Asociația Integra-BDS</p>
Data	Aprilie 2009

3.2.2 Romania

Modele de bune practici Romania

Studiu de caz № 1

Țară	România
Oraș	Constanța
Numele companiei	Fantasy Mod SRL
Tipul companiei	Societate cu răspundere limitată
Numărul de angajați	100
Activitate principală	
<p>Fantasy Mod este o companie de textile de mărime medie ce produce confecții pentru femei și copii. Este furnizor al produselor create de mărci renumite precum Escada, Christian Lacroix, Dolce Gabbana, New Man, Zara, etc. Produce haine sub marcă proprie - „Flowers by Fantasy”, vândute în magazinele proprii din Constanța și Mamaia.</p>	
Istoric	
<p>Compania a început în anul 1994 cu 3 oameni și avea în 2004 peste 100 de angajați, cei mai mulți femei. Cultura organizațională se bazează pe respect pentru parteneri și angajați. Compania a fost implicată în mod constant în câteva programe ce au avut un impact asupra comunității în cadrul programelor de responsabilitate socială corporativă.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
<p>FANTASY MOD consideră că o companie poate avea succes doar dacă activează într-o comunitate sănătoasă și prosperă. Astfel, acum 6 ani, ea a început să colaboreze cu diverși actori locali pentru a sprijini categorii mai puțin favorizate din comunitatea locală (județul Constanța).</p> <p>A început cu o inițiativă de a face training și a-i angaja pe tinerii fără familii (16 – 18 ani) în momentul în care ating vârsta la care trebuie să părăsească căminele de tip “foster”.</p> <p>În consecință, inițiativa a fost extinsă, pentru a aborda persoane mai în vârstă șomere pe termen lung (peste 45 de ani).</p>	
Descrierea practicii de RSC	SC FANTASY MOD SRL a efectuat traininguri și a calificat mai mulți tineri proveniți din cămine locale de copii și șomeri peste 45 de ani să-și găsească locuri de muncă
Nivelul intervenției	Departament de HR, department de training, nivel local

Potențiali beneficiari ai practicii de RSC	Tineri (18 ani) proveniți din cămine locale de copii și șomeri peste 45 de ani.
Probleme adresate	Există anumite goluri în legislația din România cu privire la situația copiilor fără familie, atunci când împlinesc 18 ani. Până la majorat, autoritățile publice sprijină viața și educația acestora, conform legislației privind protecția copiilor. Când împlinesc 18 ani, ei sunt imediat considerați adulți și astfel trebuie să înceapă brusc să se descurce. Unele autorități locale și ONG-uri le oferă sprijin pentru perioada de tranziție, dar de obicei integrarea pe piața muncii este dificilă, iar costurile de trai (chirie, mâncare, educație ulterioară) sunt ridicate pentru persoanele care nu mai sunt instituționalizate și au calificări reduse. O problemă similară apare și după o anumită vârstă (peste 45 ani) pentru persoane cu calificări mai scăzute.
Scopul intervenției	Atragerea pe piața muncii a persoanelor din grupuri marginalizate: <i>Tineri din case de tip "foster".</i> <i>Șomeri pe termen lung peste 45 de ani.</i>
Context	O piață a forței de muncă dezechilibrată, calificări relative neadecvate oferite în timpul educației formale inițiale, lipsa forței de muncă calificate.
Pașii implementării	Identificarea grupului țintă. Selectarea persoanelor pentru cursurile de calificare. Training și clasificare a persoanelor selectate. Găsirea locurilor de muncă pentru persoanele care au participat la traininguri.
Durată	În curs de desfășurare
Resurse necesare	Inițiativa a început acum 6 ani. La început, resursele necesare au fost acordate de Fantasy Mod și de asemenea de USAid, World Vision și World Learning. Trainingul persoanelor mai în vârstă este suportat parțial prin Legea 76 (Art. 85)
Indicatori de monitorizare	Numărul persoanelor participante la training din case tip "foster". Numărul șomerilor de peste 45 de ani participanți la training.
Impact	Training al persoanelor din case foster: <i>12 fete din centrul CRISTINA – Constanța.</i> <i>12 băieți din centrul DELFINUL – Constanța.</i> Training al șomerilor în vârstă (peste 45 de ani). <i>13 femei / calificate drept lucrătoare în confecții.</i>
Aspecte critice	Piața muncii nu asigură în mod spontan oportunități egale care să acopere diversitatea și care să elimine toate celelalte criterii discriminatorii. Atât angajații existenți, cât și angajatorii trebuie avuți în vedere atunci când un solicitant de loc de muncă dintr-un grup marginalizat urmează a fi integrat pe piața muncii.

Învățămintă	Trainingul tehnic nu este suficient atunci când lucrezi cu grupuri marginalizate; ar trebui avută în vedere o abordare socială, deoarece ei au nevoie de sprijin pentru a crește respectul de sine și mândria cu privire la ceea ce fac.
Descrierea beneficiilor programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru companie:</p> <p>Angajați cu mai multe abilități și pe care se pot baza, dezvoltarea loialității companiei; o capacitate mai ridicată de producție și export; îmbunătățirea imaginii de angajator responsabil.</p> <p>Beneficii pentru angajați:</p> <p>Oportunități privind locurile de muncă; sprijin pentru evaluare și locuri de muncă de durată; calificare superioară.</p>	
Obiectivul(e) avut(e) în vedere cu privire la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Contribuție la îmbunătățirea dezvoltării comunității.	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Pentru un angajator nu este ușor să găsească forță de muncă stabilă și calificată, astfel încât este necesară o mai mare atenție față de toți actorii implicați, pentru atingerea nivelului dorit al succesului companiei.	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Riscuri: trainingul tehnic, fără un impact de coștientizare la nivel social, nu este suficient; costurile sunt considerate drept investiții pe termen lung în dezvoltarea de HR.	
Concluzii și recomandări	
Impactul la nivelul comunității locale poate fi acordat doar prin crearea de parteneriate între companii, autorități locale și societatea civilă.	
Surse de informații	http://www.fantasymod.ro/responsabilitate_sociala.htm
Data	Ianuarie 2009

Țară	Romania
Oraș	Piatra Neamt
Numele companiei	Trust Eurotherm (TET)
Tipul companiei	Societate cu răspundere limitată
Numărul de angajați	95, dintre care 31 femei
Activitate principală	
TET a fost înființată în anul 1993 și furnizează soluții pentru sistemele de încălzire / răcire. Procesele efectuate includ designul și furnizarea de echipamente necesare pentru a îndeplini cerințele clienților. Servicii tehnice suplimentare sunt furnizate clienților corporatiști (service, training pentru vânzători și pentru furnizori de servicii, servicii logistice).	
Istoric	
Compania s-a dezvoltat în timpul celor 15 ani de activitate, creând o cultură organizațională puternică orientată spre răspunderea și responsabilitatea angajaților.	
Descrierea activităților de RSC	
Descrierea practicii de RSC	<ol style="list-style-type: none"> 1) Evaluarea centrelor pentru tineri absolvenți 2) Subvenții private pentru studenți cu specializare în Echipamente de Construcții
Nivelul intervenției	Departmentul de HR
Potențiali beneficiari practicii de RSC	Tineri absolvenți în căutarea primului loc de muncă și studenți.
Probleme adresate	<p>Lipsa unei calificări adecvate a tinerilor absolvenți, adaptate la solicitările specifice ale locului de muncă.</p> <p style="text-align: center;"><i>Criză de personal</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Deficit de abilități</i></p>
Scopul intervenției	<p>Recrutarea tinerilor absolvenți cu calificări adecvate.</p> <p>Crearea vizibilității pe piața locală a muncii și a unei relații cu potențialii solicitanți ai locurilor de muncă în industria de construcții.</p>

Context	O piață a muncii cu dezechilibre, calificări relative neadecvate obținute pe durata educației formale inițiale, criză a forței de muncă cu abilități.
Pașii implementării	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dezvoltarea unor cerințe clare pentru locul de muncă, împreună cu actorii relevanți interni, pentru a evidenția nevoile, cunoștințele și abilitățile specifice necesare la sfârșitul studiilor universitare. 2) Demonstrarea gradului de conștientizare asupra percepției potențialilor angajați asupra locurilor de muncă și a angajatorilor. 3) Organizarea unor centre locale pentru evaluare. 4) Activitate în parteneriat cu organisme relevante și furnizori de training pentru a selecta potențialii studenți în vederea acordării subvențiilor private.
Durată	În curs de desfășurare.
Resurse necesare	Investiții în subvenții, costuri locale pentru centrele de evaluare.
Indicatori de monitorizare	Numărul personalului angajați
Impact	6 participanți evaluați și 1 persoană angajată sub 25 de ani. 3 participanți evaluați și 1 aflat încă sub evaluare.
Aspecte critice	Nivelul de educație și așteptările grupului țintă, lipsa de interes.
Învățăminte	Probleme cu locurile de muncă foarte specializate.
Beneficiile programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru companie:</p> <p>Îmbunătățirea imaginii de angajator responsabil, dezvoltarea loialității față de companie, forță de muncă motivată locală.</p> <p>Beneficii pentru angajați:</p> <p>Proces de recrutare mai clar, sprijin pentru evaluare și locuri de muncă de durată, calificare superioară.</p>	
Obiectivul(e) avut(e) în vedere cu privire la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Așteptări mai adecvate de la primul loc de muncă.	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
În mod obișnuit persoana care solicită pentru prima oară un loc de muncă nu este conștientă de propriile sale cunoștințe și abilități, astfel încât așteptările sale nu sunt în armonizate cu nevoile și solicitările potențialului angajator.	

Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii

Identificarea potențialilor membri ai grupului țintă. Crearea unei relații cu aceștia.

Informații adiționale

http://www.eurotherm.ro/ilinca.php

Surse de informații	Raluca Dabija, Euro Therm SRL (www.eurotherm.ro)
----------------------------	--

Data	Ianuarie 2009
-------------	---------------

Țară	România
Oraș	Sibiu, Timisoara, Arad, Satu Mare
Numele companiei	Continental Automotive Systems s.r.l.
Tipul companiei	Societate cu răspundere limitată membru al Automotive Systems Division of Continental AG.
Nmărul de angajați	<p>3.750 angajați în cinci facilități situate în:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sibiu (Continental Automotive Systems SRL): 900. • Timișoara (Siemens VDO Automotive S.R.L, ContiTech și Continental Automotive Products SRL): 1900. • Carei (Phoenix): 700. • Arad (Thermopol SRL): 250. • Iași (Siemens VDO Automotive S.R.L.). <p>Număr mediu de femei: 28% (dintre care 24% reangajate în zona R&D și 32% în zona de producție).</p> <p>(Continental AG are aproape 150.000 de angajați în lume în 36 de țări – în 2007).</p>
Activitate principală	
<p>Continental este unul dintre liderii mondiali în furnizarea de componente pentru automobile (electronice și mecatronice) – nr. 2 în Europa / nr. 5 în lume.</p> <p>În România, are mai multe fabrici implicate în producție (cauciucuri pentru automobile pentru transport persoane și camioane ușoare, cauciucuri pentru vehicule comerciale, componente pentru interior, șasiu / securitate, componente pentru trenuri) și în activități de r&d (dezvoltarea controlorilor pentru corp, securitate, motor și aplicații de transmisie, sisteme de navigație și instrumente pentru viitoare mașini și camioane).</p>	
Istoric	
<p>Piața forței de muncă se confruntă cu situații dificile la nivel internațional. De aceea Continental este orientată în mod constant către investirea sistematică în dezvoltarea de personal, în special a tinerilor, începând cu cei cu nivel scăzut de educație.</p>	
Descrierea activităților de RSC	
<p>Continental oferă oportunități de calificare și dezvoltare orientate spre viitor pe o piață mondială, pentru potențiali angajați mai puțin educați.</p>	
Descrierea practicii de RSC	<p>Continental își extinde în mod constant programele de training și dezvoltare a resurselor umane pentru diferite grupuri țintă, în special privind programele de incluziune a angajaților de la noile fabrici, acordându-le acestora posibilitatea de a-și evidenția progresul în carieră în cadrul Continental, având</p>

	<p>calificări recunoscute relevante și pe piața externă a muncii.</p> <p>Din 2003, Continental utilizează o abordare denumită “Integrarea la Locul de Muncă”, ce se adresează tinerilor cu rezultate educaționale limitate. Scopul acestei inițiative este acela de a-i introduce pe tinerii adulți pe piața muncii. Se acordă atenție în mod special candidaților care în principiu au potențialul de a urma traininguri profesionale de calificare, dar care nu au încă educația necesară pentru acel training.</p> <p>Mai mult, inițiativele de dezvoltare, training și programele de calificare ulterioară sunt oferite atât în cadrul Corporației cât și al unităților sale individuale, pentru a-i sprijini pe angajații mai puțin calificați.</p> <p>Astfel, Continental acordă acelor angajați mai puțin calificați, care demonstrează o dorință de a se implica într-un proces de învățare pe tot parcursul vieții șansa de a-și extinde educația la nivel educațional academic. În consecință, angajații pot participa la diferite forme de învățare, de la cursuri intensive dezvoltate în mod atent și workshopuri pentru extinderea expertizei, până la programe de master la universitate.</p> <p>În acest sens, Continental a înființat campusul Continental University în Sibiu la 29 ianuarie 2007. Contractul de colaborare cu Universitatea Lucian Blaga din Sibiu a deschis pentru ambii parteneri o mulțime de opțiuni atractive de training avansat și educație permanentă la nivel academic, precum și dezvoltare profesională continuă la un nivel intern. Aceasta asigură faptul că studenții universitari beneficiază de pe urma proiectului în mod egal cu cei 650 de angajați locali ai Continental. Prin acest proiect, compania își continuă în prezent inițiativa de a crea “poduri educaționale” de asemenea în Europa de Est, urmare a fondării "Continental Universities" în SUA și Asia.</p> <p>Crearea “podurilor educaționale” între academie și companie reprezintă un obiectiv strategic al managementului de personal al Continental. Al doilea campus ce urmează a fi deschis în România este în Timișoara.</p>
<p>Nivelul intervenției</p>	<p>Local și internațional.</p>
<p>Potențiali beneficiari ai practicii de RSC</p>	<p>Tineri angajați și potențiali angajați, cu nivel mai scăzut de educație și calificare.</p>
<p>Probleme adresate</p>	<p>Continental are nevoie de costuri ale forței de muncă competitive la nivel internațional, pentru a putea răspunde cerințelor curente ale pieței. Astfel, are nevoie de un nivel ridicat de calificare a angajaților cu normă întreagă și cu normă parțială, incluzând abordări locale specifice ce adresează problematica diversității și a egalității de șanse.</p>
<p>Scopul intervenției</p>	<p>Cele mai mari provocări ale Departamentului de HR sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recrutarea angajaților calificați adecvați pentru locațiile internaționale în expansiune ale Continental și - creșterea procentului femeilor în funcții de specialiști și de conducere.

Context	Continental utilizează politici specifice de HR, incluzând ore de muncă în funcție de vârstă, sprijin pentru acordarea de pensii individuale, promovarea sănătății, consiliere individuală și sprijin într-o etapă timpurie, participarea la succes, extinderea orelor de lucru, program flexibil, eficiența programului de muncă, securizarea sectoarelor de salariu scăzut, pactul calificărilor, pactul trainingului, organizația muncii, participare și mobilitate, comunicare și informare.
Pași implementării	<p>Pentru adaptarea angajaților tineri necalificați, se aplică inițiativa “Integrare la locul de muncă”, având drept obiectiv inițial integrarea deplină pentru un an în grupuri diferite de muncă în cadrul Companiei și munca în cadrul unui grup de muncă fix sub îndrumarea unui mentor. Dincolo de deprinderea abilităților tehnice, participanții la program devin de asemenea obișnuiți cu structura socială a locului de muncă în viața de afaceri de zi cu zi și își asumă în mod gradual responsabilități. Astfel ei au oportunitatea de a-și dezvolta ulterior și de a-și demonstra pregătirea pentru training și angajare.</p> <p>Programele de inițiere includ doi pași:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pro-MOTION, pentru păstrarea stagiilor talenți în firmă - Training profesional – Training profesional clasic, de marketing și tehnic, precum și programele duale de studiu de marketing și tehnic cu o calificare de tip Bachelor. <p>În mod complementar, tinerii angajați beneficiază de multe alte inițiative: stagii de practică pe timp de vară, sprijin pentru pregătirea proiectelor de absolvire și accesarea programelor de master, programe de burse private.</p>
Durată	În curs de desfășurare
Resurse necesar	Resurse interne
Indicatori de monitorizare	<p>Continental utilizează “BASICS live” – un studio mondial al tuturor angajaților, cu 37 de întrebări standard pentru angajații corporației (fiecare divizie sau fabrică adaugă întrebări, dacă este cazul). Printre altele, sondajul evaluează satisfacția de ansamblu, calitatea managementului și atitudinea angajaților Continental.</p> <p>Participarea la sondaj este voluntară. Se asigură confidențialitatea pe parcursul procesului.</p> <p>“BASICS live” a fost introdus în 2006 ca urmare a unui proiect pilot din 2004. Acum reprezintă o practică generalizată, ce va fi urmată la fiecare trei ani începând cu 2008. În 2006, 80% dintre angajați au luat parte.</p> <p>În urma realizării unui follow-up, 6.400 de măsuri de îmbunătățire au fost formulate și implementate cu succes.</p> <p>În 2008 “BASICS live” a avut loc în august și septembrie. În acel an, chestionarele, în 28 de limbi, au fost transmise la aproape 150.000 de angajați.</p>
Impact	Mai întâi acest proiect a reușit să introducă un număr de 36 de tineri în training profesional și în lumea profesională, în Germania, în anul 2006. Proiectul “Integrare la Locul de Muncă” face acum parte integrantă din politica de personal a Continental.

Aspecte critice	Personalul specializat ar trebui să urmeze training și să fie dezvoltat pe bază locală, dar utilizând experiența și instrumentele disponibile la nivel mondial.
Învățăminte	Utilizarea inovațiilor în HRD și ulterior transferul acestor inovații pentru a ajunge la unitățile locale.
Beneficiile programelor de RSC pentru atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
<p>Beneficii pentru companii:</p> <p>Acces pe piața muncii pentru angajați potențiali cu abilități reduse.</p> <p>Îmbunătățirea imaginii angajatorului responsabil.</p> <p>Beneficii pentru angajați:</p> <p>Mai multe abilități și oportunități de inserție și dezvoltare pe piața muncii.</p>	
Obiectivul(e) avut(e) în vedere cu privire la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Acces pe piața muncii pentru angajați potențiali cu abilități reduse, în vederea satisfacerii nevoilor actuale ale angajatorilor (domeniul electronic și mecatronic).	
Provocările referitoare la atragerea grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Disponibilitate a resurselor umane necesare.	
Factori cheie pentru practici eficiente de atragere a grupurilor marginalizate pe piața muncii	
Crearea unui sistem de sprijin pentru forța de muncă locală cu calificare superioară	
Surse de informații	http://www.conti-online.com
Data	Ianuarie 2009

4. Concluzii

Lecturarea selecției modelelor celor mai bune practici în domeniul Responsabilității Sociale Corporative, în sensul integrării pe piața muncii a forței de muncă marginalizate, conduce la următoarele concluzii:

1. Statul – exemplele din Danemarca și Suedia arată că statul poate juca un rol activ (chiar de sprijin) în crearea unei forțe de muncă integrative, sprijinind astfel eforturile companiilor de a implementa principiile de RSC în strategiile lor de dezvoltare curentă. În mod evident, experiența statelor nordice poate fi analizată ulterior și aprofundată.
2. Partenerii Sociali și alte Organizații Non-Profit – exemplele din Irlanda și MB evidențiază faptul că acestea pot contribui prin diferite proiecte și campanii având drept obiective solidaritatea, etica și egalitatea.
3. Companiile multinaționale – sub presiunea pieței și a organizațiilor de lobby pentru protecția consumatorilor, acestea reprezintă una dintre forțele principale cu rol în răspândirea conceptului de RSC în țările în care forța de muncă se caracterizează prin calificare scăzută și unde lipsește presiunea din partea societății civile locale.
4. Companiile locale mari, mijlocii și mici – acestea sunt beneficiarii anticipați ai exemplilor de modele de cele mai bune practici la nivel global.
Companiile mari au în mod evident resursele necesare – umane și financiare – pentru a iniția implementarea bunelor practici, pentru a face lobby la nivel național în scopul promovării și sprijinirii responsabilității sociale corporative în țara respectivă.
Companiile mici și mijlocii asigură eficiența și sustenabilitatea unei producții responsabile.

Balkan Institute for Labour and
Social Policy
blvd.Tsarigradsko shosse bl.22,
entrance 3, Sofia 1113, Bulgaria
tel.: +359-2-971-2558, fax: +359-2-870-9661,
e-mail: institute@bilsp.org,
web-site: www.bilsp.org

“AUR” - National Association of
Human Resources Specialists
(A.N.S.R.U.)
17-19, Nicolae Balcescu ave.,
1st floor, room 115, district 1,
Bucharest, Romania
Tel/Fax: +40213133883
E-mail: org.aur@gmail.com
www.resurseumane-aur.ro

