

Методология за мониторинг и оценка на върховите постижения в практиките на корпоративна социална отговорност



Тази публикация е подкрепена от програмата на Европейската общност за заетост и социална солидарност (2007-2013 г.), управлявана от Генерална дирекция "Заетост, социални въпроси и равни възможности" на Европейската комисия. Тази програма е създадена да подкрепя финансово изпълнението на целите на Европейския съюз в областта на заетостта и социалните въпроси, както е посочено в Социалната програма, и по този начин да допринесе за постигането на целите на Лисабонската стратегия в тези области

Тази седем годишна програма е насочена към всички заинтересовани страни, които могат да помогнат за оформяне на разработването на подходящи и ефективни законодателство и политики по заетостта и социалните въпроси в ЕС-27, страните от ЕАСТ-ЕИЗ и страните кандидатки за членство и страните в процес на пред присъединяване в ЕС.

Мисията на PROGRESS е да укрепи приноса на ЕС в подкрепа на ангажиментите и усилията на държавите членки за създаване на повече и по-добри работни места и за изграждане на по-сплотено общество. За тази цел PROGRESS ще бъде много полезна за:

- предоставяне на анализ и съвети по сферите на политиката на PROGRESS;
- мониторинг и докладване на изпълнението на законодателството и политиките на ЕС в областите на политиката на PROGRESS;
- насърчаване на трансфера на политики, обучение и подкрепа между държавите членки относно целите и приоритетите на ЕС; и
- предаване на мнението на заинтересованите страни и обществото като цяло

За повече информация, вижте:



Информацията, съдържаща се в тази публикация,
не отразява непременно мнението или позицията
на Европейската комисия



Методология за мониторинг и оценка
на върховите постижения в
практиките на корпоративна
социална отговорност

София - Букурещ
2009

Съдържание

1. Увод.....	2
2. Ангажимент към върхови постижения в КСО	3
3. Главни елементи на методологията.....	5
3.1 Области на наблюдението и критериите за оценка.....	5
3.2 Целеви групи.....	6
3.3 Конкретни показатели за наблюдение и оценка.....	6
4. Въпросник за самооценка	8
5. Основни инструменти за наблюдение и оценка.....	18
5.1 Интервюта със служителите	18
5.2 Интервю с ръководството	22
5.3 Преглед на документи	24
5.4 Инспекция на обекта	25
5.5 Анализ и докладване	26
6. Сравнителни показатели за оценката	26
6.1 Сравнителни показатели за оценка на маргинализираните групи на пазара на труда в рамките на структурата на организацията	26
6.2 Сравнителни показатели за недопускане на дискриминационни практики във фирмите.....	27
6.3 Сравнителни показатели за оценка на взаимоотношенията между служителите и ръководството	28
6.4 Сравнителни показатели за оценка на взаимоотношенията между служителите.....	29
6.5 Сравнителни показатели за оценка на участието на маргинализирани групи в дейности по обучение и образование.....	29
6.6 Сравнителни показатели за съфинансиране на дейности по КСО по отношение на маргинализираните групи	30
6.7 Сравнителни показатели за кариерно развитие на представители на маргинализираните групи	31
7. Заключителни бележки	31
Литература.....	33

1. Увод

През последните години станахме свидетели на прогресивното увеличаване на броя инициативи, свързани с концепцията за корпоративна социална отговорност (КСО), като пряка реакция на повишаване на информираността на обществото за социалните и екологични проблеми. В резултат на това, програмите за инвестиране в условията на труд, поддържане на достойни условия на труд, опазване на околната среда, развитие на екологично чисти продукти и подкрепа на местните общности, са приоритет в дневния ред на много организации и правителства.

Както и при други подобни инициативи, темпото на приемане на практиките на КСО е по-бавно при организациите в страни в преход, въпреки че някои от тях са нови членки на ЕС, като България и Румъния. Причините за това бавно приемане могат да варират от ежедневния натиск за успех на пазара до ограниченото количество ресурси, които компаниите в тези страни могат да заделят за тази цел. Според нас обаче, ключов фактор е фактът, че организациите често наистина не разбират ползите от приемането на тези нови практики. Предполага се, че някои от пречките, които влияят върху приемането и успеха на инициативите на КСО, включват липса на интеграция в рамките на стратегията на организацията и подходящи инструменти за измерване на успеха на тези инициативи. Освен това, въпреки че тези новаторски усилия изглеждат широко разпространени сред организациите в тези страни, фактите показват, че това не винаги се изразява в подобряване на ефективността на организацията. В резултат на това, повечето от организациите често предпочитат да участват в еднократни инициативи, а не в трайни програми, като по този начин свеждат до минимум възможността за успешни и устойчиви практики.

Причините за тази липса на успех на практиките, свързани с КСО в повечето организации, могат да бъдат комплексни. Възможно е някои организации да прилагат практики, свързани с КСО, поради загриженост за обществения си имидж. По същия начин, спазването на законодателството може да бъде основен двигател, но без адекватни програми и политики (т.е. финансови ползи), трудно ще може да се постигне устойчивост. Има много определения за КСО, както и различни мнения за това как КСО трябва да бъде въведена в организациите, което води до усложняване на проблема. Важно е да се подчертае, че позицията, която заема ЕС по отношение на някои аспекти на КСО, е доброволна. Логиката на този подход е, че строгите правила и разпоредби ограничават творчеството и иновациите в организациите, като така намаляват конкурентоспособността. От друга страна се счита, че липсата на правила и закони с недоброволен подход, може да създаде самодоволство и да насърчи компаниите да правят възможно най-малко, например трикове с връзките с обществеността, които целят увеличаване на печалбите, без в действителност да допринасят по позитивен начин за обществото или околната среда. Тези противоположни гледни точки са валидни, тъй като са били изложени в средствата за масово осведомяване и засвидетелствани от страна на обществото. Това повдига въпроса: каква е ролята на бизнеса и / или други частни организации в КСО? За съжаление няма правилен

еднозначен отговор на този въпрос. Най-важното е дали практики по КСО са принудителни за организацията или доброволни, тъй като за да бъдат успешни, тези практики трябва да имат нееднократно положително въздействие върху корпоративната печалба, условията на труд, обществото и околната среда.

Това въведение предполага, че КСО трябва да извърви още дълъг път, за да стане интегриран елемент от стратегиите и културата на организациите сред повечето частни и публични предприятия в страни като България и Румъния. Въпреки това, този документ се счита за усилие за въвеждане на КСО практики в български и румънски организации. Той акцентира върху нещо много важно, а именно - припознаване на нивото на върхови постижения в КСО в организациите.

Разработката е още повече стеснена от темата за предотвратяване на изолацията от пазара на труда чрез насърчаване на КСО. Документът разкрива практическа методология за наблюдение и оценка на успеха на компаниите в КСО, стеснявайки обхвата до специфични елементи, като интегриране и задържане на хора, които поради редица причини срещат трудности при търсенето и намирането на работа.

В методологията, КСО се определя като фирмена практика, която предотвратява, решава или намалява социалните проблеми. Тази дефиниция акцентира върху конкретни действия за насърчаване на интегриращ пазар на труда. За измерване на развитието, КСО е разделена на действия, насочени към:

- предотвратяване на социалното изключване сред основната работната сила;
- запазване на служителите, изложени на риск от социално изключване;
- реинтегриране на служители, които вече са изключени от пазара на труда.

Развитието и промените в достиженията на социалната отговорност са разгледани от гледна точка както на служителите, така и на работодателите.

2. Ангажимент към върхови постижения в КСО

Това е ниво на върхови постижения, предназначено за организации, или за техни подразделения, в началото на пътуването им към върхови постижения в КСО, с акцент върху маргинализираните групи на пазара на труда. Поставя се акцент върху подпомагането на организациите да разберат своето сегашно ниво на представяне и да установят приоритети за подобряване. Това се постига чрез процес, включващ три етапа:

Етап 1 включва завършване на процеса на самооценка на управленско ниво, който се основава на 7 съставни критерия. Това осигурява широк преглед на представянето спрямо установена рамка, използвана от образцови организации. Резултатът от тази оценка ще доведе до идентифициране на области за подобрения, свързани с организацията.

Етап 2 е да се проверят констатациите от самооценката с помощта на независим проверяващ, който извършва посещение на място и помага на организацията да разбере своето състояние и дългосрочни цели в областта на КСО. Обучен наблюдател на КСО потвърждава това чрез срещи, дискусии и преглед на съответната документация по време на посещението на място, което обикновено продължава един или два дни.

Етап 3 изисква разработването на мерки за подобрене за постигане на желаното ниво на върхови постижения. Наборът от действия трябва да бъде под формата на завършен план за действие за подобрения, базиран на обратната връзка от самооценката и първоначалното посещение на място спрямо Модела за върхови постижения в КСО. Планът за действие трябва да бъде разработен от организацията, с помощта на опитен и обучен експерт по КСО.

Успешното постигане на това ниво, което може да бъде извършено по всяко време, дава право на организацията да използва символите му при своите стратегически и оперативни действия.

Защо да поемаме ангажимент за върхови постижения в КСО?

За организациите, които са посветени на постигане на върхови постижения в КСО, акцентът е върху създаването на страст и ангажимент сред вътрешните заинтересовани страни, с цел генериране на необходимата инерция за стартиране на дейностите за подобрения. Защото това ниво им осигурява практичен и достъпен начин за изграждане на техните знания и опит за върхови постижения в КСО.

Цели на наблюдението и оценката

Схемата осигурява лесни за ползване и практични начини да се започне организационното пътешествие към върховете постижения и затова е предназначена главно за организации, които желаят:

- да научат повече за това как да управляват своите организация или оперативно звено в организацията чрез самооценка и идентификация на техните силни страни и области за подобрене спрямо най-широко използваната рамка за управление;
- да структурират процесите за идентифициране, приоритизиране, документиране и изпълнение на дейности за подобрене в областта на КСО;
- конструктивна обратна връзка от външен източник за начина, по който подобренията се изпълняват и се постигат резултатите;
- някаква форма на признание за техните първоначални усилия в опит да се превърнат в отлична социално отговорна организация.

Ползите

Причините, поради които организацията трябва да въведе този модел и конкретните ползи за организацията са:

- организацията иска да знае как да идентифицира области за подобрене на КСО чрез самооценка по достъпен и практичен начин,
- организацията желае да бъде по-структурирана и стриктна в начина, по който задава приоритетите си, документира и изпълнява дейностите за подобрения,
- организацията иска да получи конструктивна обратна връзка от опитен външен източник, по отношение на проектите за подобрения, които е приложила и постигнатите резултати. Предоставената обратна връзка ще помогне да се съсредоточи по-нататъшната дейност за подобрения и може да послужи като изходна точка за бизнес планиране,
- организацията иска да получи отличително и престижно признание за социално отговорна организация. То ще припознае първоначалните усилия в началото на системното прилагане на концепциите за върхови постижения,
- организацията иска възможността да сравнява показатели с други организации, използващи една и съща рамка, включително образцови организации,
- организацията ще придобие практически опит и ще се научи от подготовката за посещението на място.

3. Главни елементи на методологията

Главните компоненти на методологията за наблюдение и оценка на КСО са:

- области на наблюдението и критериите за оценка,
- целеви групи,
- конкретни показатели за наблюдение и оценка с източници за проверка,
- основни инструменти за наблюдение и оценка,
- сравнителни показатели за оценка.

3.1 Области на наблюдението и критериите за оценка

- маргинализираните групи на пазара на труда в рамките на структурата на заетостта на фирмата;
- недискриминационни практики на фирмите;
- взаимоотношения между работниците и ръководството;
- взаимоотношения между служителите;
- обучение и образование на маргинализираните групи;
- съфинансиране на дейностите по КСО, свързани с маргинализираните групи;
- Кариерно развитие на представители на маргинализираните групи.

3.2 Целеви групи

Маргинализирани групи на пазара на труда - младежи, ниско квалифицираните и ниско образовани, жени след отпуск по майчинство, лица в предпензионна възраст, хора с увреждания, хора след дългосрочен период на безработица, етнически малцинствени групи.

3.3 Конкретни показатели за наблюдение и оценка

Показателите, предложени по-долу, са разбити по горепосочените 7 критерия:

3.3.1 Маргинализирани групи на пазара на труда в рамките на структурата на заетостта на фирмата

E.1 Брой и дял на заетите в неравностойно положение - общо, по тип заетост, трудов договор, длъжности (управленски и надзорни)

E.2 Общ брой и процент на текучеството на служители в неравностойно положение по възрастова група, вид неравностойност

E.3 Продължителност на заетостта при един и същи работодател на лицата в неравностойно положение

3.3.2 Недискриминационни практики на фирмите

D.1 Спазването от работодателя на всички местни закони, разпоредби и процедури, свързани с недопускането на дискриминация.

D.2 Диференциация на заплати и обезщетения на базата на неравностойно положение

D.3 Брой на практиките за повишения / напредък

D.4 Броят и размер на дисциплинарни мерки спрямо представителите на маргинализираните групи на базата на неравностойно положение

3.3.3 Взаимоотношения между работниците и ръководството

LM.1. Процент на служителите в неравностойно положение, обхванати от колективни трудови договори

LM.2. Брой на практики (случаи), включващи представители на маргинализираните групи, за консултации, съвети и други форми на вземане на решения

3.3.4 Взаимоотношения между служителите

WW.1 Процент на служителите в неравностойно положение, участващи във форуми на представителите на работниците

WW. 2 Участие на маргинализираните групи във формалния и неформален социалния живот в предприятието

3.3.5 Обучение и образование на маргинализираните групи

TE.1. Средно часове обучение годишно за един служител по категории служители, включително и маргинализираните групи

TE.2. Програми за управление на уменията и учене през целия живот, които са в подкрепа на непрекъснатата пригодност за заетост на служителите в неравностойно положение и ги подпомагат при управление на края на кариерата им

TE. 3. Брой на служителите в неравностойно положение, участвали във фирмените обучения

3.3.6 Съфинансиране на КСО дейности, свързани с маргинализираните групи

F.1 брой на дейностите по КСО по отношение на маргинализираните групи, финансирани от външни източници

F.2 Брой на дейностите по КСО по отношение на маргинализираните групи, финансирани от вътрешни източници

E.3 Вътрешни и външни източници на финансиране, определени за маргинализираните групи

3.3.7 Кариерно развитие на представители на маргинализираните групи

CD.1. Брой и процент на служителите, получаващи редовни прегледи на изпълнението и кариерното развитие

CD.2 Процент на служителите в неравностойно положение, които са били повишавани

С цел да се наблюдава и оценява нивото на върхови постижения в КСО, според показателите посочени по-горе, ще бъдат използвани следните средства за наблюдение и оценка.

4. Въпросник за самооценка

Раздаденият въпросник за самооценка трябва да се придружава от уводно писмо, в което се обяснява целта на въпросника и че екипът от наблюдатели, заедно с организацията, следва да си помагат по пътя на изграждане на конкурентна икономика, която да може да се справя с предизвикателствата на глобалния пазар. А най-важният фактор, определящ конкурентоспособността на фирмата е човешкия и социален капитал - персоналът на организацията, неговата квалификация, мотивация и лоялност. Освен това и общността, където се намира бизнеса - какво е нейното мнение за организацията и нейната работа, целостта и достойнството ѝ като фирма.

Трябва да е заявено, че проектът, по който се извършват дейностите, е пряко финансиран от Европейската Комисия, което показва съществеността и значимостта на проблема за човешкия и социален капитал в европейския контекст. Програма PROGRESS преследва точно тази цел: създаването на повече и по-добри работни места в едно интегриращо общество.

Трябва да се подчертае признанието за усилията, които организацията ще положи, за да постигне целта за използване на човешкия потенциал в България по най-ефективния и достоен начин!

Въпросникът, който беше използван по време на пилотната фаза на проекта, е показан по-долу:

Въпросник за самооценка		
Корпоративна социална отговорност		
Лична и обща информация		
1. Име на предприятието		
2. Брой на персонала	<input type="checkbox"/> 20-50 <input type="checkbox"/> 50-75 <input type="checkbox"/> 75-100 <input type="checkbox"/> 100-250 <input type="checkbox"/> над 250	
3. Възраст на попълващия анкетата	<input type="checkbox"/> 18-25	

	<input type="checkbox"/> 25-35 <input type="checkbox"/> 35-45 <input type="checkbox"/> 45-55 <input type="checkbox"/> над 55	
4. Настояща длъжност	<input type="checkbox"/> Генерален директор/Управител <input type="checkbox"/> Директор „Човешки ресурси“ <input type="checkbox"/> Друга	Ако имате и други задължения, моля, уточнете
5. Най-висока получена степен на образование	<input type="checkbox"/> средно образование <input type="checkbox"/> средно професионално образование <input type="checkbox"/> колеж или бакалавърска степен <input type="checkbox"/> магистър <input type="checkbox"/> доктор. <input type="checkbox"/> друго (моля, уточнете)	
6. Професионална сфера	<input type="checkbox"/> бизнес администрация <input type="checkbox"/> публична администрация <input type="checkbox"/> маркетинг <input type="checkbox"/> развитие на човешките ресурси <input type="checkbox"/> инженерна <input type="checkbox"/> финанси и/или икономика <input type="checkbox"/> право <input type="checkbox"/> друго (моля, уточнете)	

Информация за Корпоративната социална отговорност		
<p>7. Колко души от уязвими групи работят във вашето предприятие?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - брой наети до 25 години - брой наети между 50 и 63 години - брой наети след раждане на дете - брой наети с намалена трудоспособност - брой жени - брой наети с основно образование - брой наети от малцинствени групи - брой наети, които са били трайно безработни (над 1 година без работа) - общ брой наети от уязвими групи 	<p>Бележка: Общият брой наети от уязвими групи може да не е сума от горните цифри, тъй като някой нает може да принадлежи към няколко уязвими групи (напр. млада жена след раждане от малцинствена група)</p>
<p>8. Описание на наетите от уязвимите групи според вида на трудовото им правоотношение</p>	<ul style="list-style-type: none"> - брой наети от уязвимите групи с постоянен трудов договор - брой наети от уязвимите групи с временен трудов договор - брой наети от уязвимите групи с краткосрочен (сезонен) трудов договор - брой наети от уязвимите групи с граждански договор друго (моля, уточнете) 	
<p>9. Описание на наетите от уязвимите групи според заеманата длъжност</p>	<ul style="list-style-type: none"> - брой наети от уязвимите групи на висша ръководна длъжност - брой наети от уязвимите групи на средна ръководна длъжност (бригадир) 	

	- брой наети от уязвимите групи на изпълнителска длъжност (работник)																																									
10. Описание на наетите от уязвимите групи според средния им период на заетост в даденото предприятие	- брой наети от уязвимите групи, работили под 3 месеца - брой наети от уязвимите групи, работили 3-6 месеца - брой наети от уязвимите групи, работили 6-12 месеца - брой наети от уязвимите групи, работили над 1 година																																									
11. Работите ли активно с някоя от следните организации/ институции при наемане на хора от уязвимите групи?	<input type="checkbox"/> работя целенасочено с бюро по труда за наемане на определен брой работници от уязвимите групи <input type="checkbox"/> работя целенасочено с домовете за деца, лишени от родителска грижа <input type="checkbox"/> работя целенасочено с организациите на и за хора с увреждания <input type="checkbox"/> нямаме такава практика																																									
12. Как бихте оценили политиката си по наемане на персонал от уязвимите групи?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <th></th> <th>слаба</th> <th>средна</th> <th>добра</th> <th>силна</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- има политика</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има разясняване</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има отговарящо лице</td> <td>не</td> <td>недостатъчно</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има планиране</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има процедури</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има резултати</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>да</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4		слаба	средна	добра	силна	- има политика	не	да	да	да	- има разясняване	не	да	да	да	- има отговарящо лице	не	недостатъчно	да	да	- има планиране	не	не	да	да	- има процедури	не	не	да	да	- има резултати	не	не	не	да	
	1	2	3	4																																						
	слаба	средна	добра	силна																																						
- има политика	не	да	да	да																																						
- има разясняване	не	да	да	да																																						
- има отговарящо лице	не	недостатъчно	да	да																																						
- има планиране	не	не	да	да																																						
- има процедури	не	не	да	да																																						
- има резултати	не	не	не	да																																						
13. Как бихте оценили вашия принос към разработването на политиката по наемане на персонал от уязвимите групи на пазара на труда?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> <tr> <th></th> <th>слаб</th> <th>среден</th> <th>голям</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3		слаб	среден	голям																																	
	1	2	3																																							
	слаб	среден	голям																																							
14. Как вашата компания изпълнява действащите анти-	<input type="checkbox"/> има разработена писмена политика за недопускане на дискриминация в предприятието																																									

<p>дискриминационни закони и норми?</p>	<p><input type="checkbox"/> има детайлно разписана процедура за съблюдаване на закона за защита срещу дискриминацията</p> <p><input type="checkbox"/> имаме детайлно разписани процедури и разработени форми за наемане, обучение, поощряване и борба с дискриминационни явления в предприятието</p> <p><input type="checkbox"/> нямаме писмени документи за защита срещу дискриминацията, но сме създали атмосфера на недопустимост на дискриминационни явления във фирмата</p> <p><input type="checkbox"/> нямаме разписана политика и процедури</p> <p><input type="checkbox"/> друго (моля, уточнете)</p> <p>.....</p>																																									
<p>15. Как ще оцените политиката на вашето предприятие за недискриминация?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <th></th> <th>слаба</th> <th>средна</th> <th>добра</th> <th>силна</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- има политика</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има разясняване</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има отговарящо лице</td> <td>не</td> <td>недостатъчно</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има планиране</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има процедури</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>да</td> <td>да</td> </tr> <tr> <td>- има резултати</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>не</td> <td>да</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4		слаба	средна	добра	силна	- има политика	не	да	да	да	- има разясняване	не	да	да	да	- има отговарящо лице	не	недостатъчно	да	да	- има планиране	не	не	да	да	- има процедури	не	не	да	да	- има резултати	не	не	не	да	
	1	2	3	4																																						
	слаба	средна	добра	силна																																						
- има политика	не	да	да	да																																						
- има разясняване	не	да	да	да																																						
- има отговарящо лице	не	недостатъчно	да	да																																						
- има планиране	не	не	да	да																																						
- има процедури	не	не	да	да																																						
- има резултати	не	не	не	да																																						
<p>16. Вашето предприятие има ли писмена политика/процедури за предотвратяване на насилието и посегателството над личността?</p>	<p><input type="checkbox"/> Да, има писмена политика</p> <p><input type="checkbox"/> Да, има детайлни процедури</p> <p><input type="checkbox"/> Да, има писмени процедури и разработени форми</p> <p><input type="checkbox"/> Да, има кутия за оплаквания</p> <p><input type="checkbox"/> Не, няма писмена политика</p> <p><input type="checkbox"/> Друго (моля, уточнете)</p> <p>.....</p>																																									
<p>17. Как бихте оценили вашето предприятие по отношение на политиката за</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <th></th> <th>слаба</th> <th>средна</th> <th>добра</th> <th>силна</th> </tr> </thead> </table>		1	2	3	4		слаба	средна	добра	силна																															
	1	2	3	4																																						
	слаба	средна	добра	силна																																						

<p>предотвратяване на насилието и посегателството над личността?</p>	<p>- има политика не да да да</p> <p>- има разясняване не да да да</p> <p>- има отговарящо лице не недостатъчно да да</p> <p>- има планиране не не да да</p> <p>- има процедури не не да да</p> <p>- има резултати не не не да</p>	
<p>18. Как бихте оценили вашия принос към разработването на политиката срещу насилието и посегателството над личността?</p>	<p style="text-align: center;">1 2 3</p> <p style="text-align: center;">слаб среден голям</p>	
<p>19. Моля, запишете средната работна заплата за различните групи наети във вашето предприятие</p>	<p>лв. средна работна заплата в предприятието</p> <p>лв. средна работна заплата на работниците (неръководен персонал) в предприятието</p> <p>лв. средна работна заплата на уязвимите групи в предприятието</p> <p>лв. средна работна заплата на жените-работници в предприятието</p> <p>лв. средна работна заплата на жените на ръководна длъжност (висш и среден ръководен персонал) в предприятието</p>	
<p>20. Вашето предприятие има ли писмена политика/процедури за насърчаване и кариерно развитие на персонала от уязвими групи?</p>	<p><input type="checkbox"/> да, имаме специална писмена политика</p> <p><input type="checkbox"/> да, имаме отделни детайлни процедури</p> <p><input type="checkbox"/> да, имаме писмени процедури и разработени форми</p> <p><input type="checkbox"/> да, имаме специална политика/процедура за допълнително обучение на персонала от уязвимите групи</p> <p><input type="checkbox"/> да, имаме специална политика/процедура за кариерно развитие на персонала от уязвимите групи</p> <p><input type="checkbox"/> да, имаме специална политика/процедура за допълнително материално стимулиране на персонала от уязвимите групи</p>	

	<input type="checkbox"/> да, имаме специална политика/процедура за допълнително морално стимулиране на персонала от уязвимите групи <input type="checkbox"/> не, не водим специална политика за персонала от уязвимите групи <input type="checkbox"/> друго (моля, уточнете).....
<p>21. Вашето предприятие има ли писмена политика/процедури за дисциплинарни наказания за персонала от уязвими групи?</p>	<input type="checkbox"/> да <input type="checkbox"/> не
<p>22. Колко обучения за персонала от уязвими групи средно се организират?</p>	<input type="checkbox"/> няколко, предприятието наема само обучен/квалифициран персонал <input type="checkbox"/> 1, въвеждащо обучение <input type="checkbox"/> 1, след като се установи на какво трябва да се обучи съответното лице <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3-4 <input type="checkbox"/> 5 и повече
<p>23. Моля, запишете средния брой часове на обучение на заетите в неравностойно положение по категории на година</p>	<p>среден брой часове обучение за последната година за заети до 25 години</p> <p>среден брой часове обучение за последната година за заети на възраст от 50 до 63 години</p> <p>среден брой часове обучение за последната година за заети жени след раждане</p> <p>среден брой часове обучение за последната година за заети с намалена трудоспособност</p> <p>среден брой часове обучение за последната година за</p>

	<p>заети с основно образование</p> <p>среден брой часове обучение за последната година за</p> <p>заети от малцинствени групи</p> <p>среден брой часове обучение за последната година за</p> <p>заети, които са били трайно безработни</p>	
<p>24. Моля, избройте какви програми за управление на уменията и учене през целия живот, които подкрепят способността за заетост на групите в неравностойно положение и ги подкрепят в управлението на техните кариери, имате във вашата фирма</p>		
<p>25. Процент на заетите в неравностойно положение, които получават регулярни оценки на тяхното представяне и кариерно развитие</p>	<p>% са получили регулярни оценки на тяхното представяне и кариерно развитие</p>	<p>% от общия брой наети в неравностойно положение</p>
<p>26. Процент на заетите в неравностойно положение, които са получили някаква форма на издигане</p>	<p>% са получили някаква форма на издигане</p>	<p>% от общия брой наети в неравностойно положение</p>
<p>27. Колко дисциплинарни наказания на персонал от уязвимите групи са наложени за последните 3 години</p>	<p><input type="checkbox"/> нито едно</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> 2</p> <p><input type="checkbox"/> 3-4</p>	

	<input type="checkbox"/> 5 и повече общ брой дисциплинарни наказания в предприятието за последните 3 години	
28. Ако имате колективно трудово договаряне или друга форма на преговори с работниците, какъв е процентът на работниците от уязвимите групи, които участват в преговорите?	процент наети от уязвимите групи, които участват в групата за преговори, когато има преговори с ръководството на предприятието,	
29. Какви практики, които включват представители на групите в неравностойно положение в различни формални и неформални форуми за консултиране, допитване, вземане на решения във вашето предприятие?	<input type="checkbox"/> Комитети/групи по условия на труд <input type="checkbox"/> Колективно трудово договаряне <input type="checkbox"/> работнически съвет <input type="checkbox"/> друго <input type="checkbox"/> друго <input type="checkbox"/> друго <input type="checkbox"/> представители на групите в неравностойно положение не участват в такива форми	
30. Какъв е процентът на заетите от неравностойно положение, участващи в различни представителни форуми на служителите	процента от наетите от групите в неравностойно положение участват в различни представителни форуми на служителите	
31. Какво е участието на групите в неравностойно положение в различни формални и неформални форми на социален живот в компанията?	участват в участват в участват в <input type="checkbox"/> не участват в никакви формални и неформални форми на социален живот в компанията	

<p>32. Участвате ли в програми, финансирани от правителството, Европейския съюз или други външни донори, които са насочени към наетите от групите в неравностойно положение във вашето предприятие?</p>	<p><input type="checkbox"/> Не</p> <p><input type="checkbox"/> Да</p> <p>Моля, опишете ги</p>	<p>Например: субсидирана заетост, обучения, подобрения на условията на труд, преквалификация и други</p>
<p>33. Какви дейности, които засягат групите в неравностойно положение финансирате от вътрешни източници</p>		<p>Виж горното обяснение</p>
<p>34. Какви вътрешни и външни ресурси разпределяте към групите в неравностойно положение</p>	<p>лв. - финансови външни</p> <p>лв. - финансови вътрешни</p> <p>Материални външни ресурси:</p> <p>.....</p> <p>.</p> <p>.....</p> <p>.</p> <p>Материални вътрешни ресурси:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Материални ресурси – например транспортни средства, комуникационни средства и т.н.</p>
<p>35. Кой е най-често дискутираният въпрос (оплакване) сред персонала от групите в неравностойно положение на пазара на труда, за който имате информация?</p>	<p><input type="checkbox"/> за заплатите</p> <p><input type="checkbox"/> за вноските за социално осигуряване</p> <p><input type="checkbox"/> за различни културни навици</p> <p><input type="checkbox"/> за работното време</p> <p><input type="checkbox"/> за условията на труд (екипировка, оборудване, температура и др.)</p> <p><input type="checkbox"/> за други колеги</p> <p><input type="checkbox"/> за други фирми в региона</p> <p><input type="checkbox"/> не се интересувам от това, какво се обсъжда сред персонала в свободното им време</p>	

5. Основни инструменти за наблюдение и оценка

Инструментите за наблюдение и оценка, са избрани на базата на най-добрите ръководства, насоки и препоръки, използвани от видни международни и европейски организации.

5.1 Интервюта със служителите

Интервютата на служители са съществено важна част от процеса на наблюдение. Те се използват, за да потвърдят резултатите от прегледа на документи и информацията, предоставена от ръководството. Те позволяват директно събиране на информация от хората, които се предполага, че са защитени от трудовите стандарти. Интервютата са използвани, за да се съсредоточат върху аспекти, за които все още не са предоставени доказателства, но за които е необходимо уточнение или за затвърждаване на констатация, която е била направена. Интервютата на служителите изискват голямо внимание и чувствителност към местните условия и трябва винаги да се извършват по начин, който гарантира, че служителите няма да бъдат обект на репресивни мерки или други негативни последици в резултат на участието им в интервюто.

Следващите редове представят насоки за общите техники и практики, които представляват рамка за наблюдателя при провеждане на интервюта със служители.

Запазване на поверителността и сигурността на служителите: Трябва да бъдат взети всички разумни стъпки, за да се гарантира, че процесът на интервюто не застрашава безопасността или сигурността на работното място на служителя. Като минимум, наблюдателите трябва да гарантират, че процесът на интервюиране се извършва по поверителен начин.

Наблюдателите провеждат поверителните интервюта по начин, който гарантира, че за служителите няма да има неблагоприятни последици в резултат на интервютата, като разясняват поверителния характер на интервюто, съобщават, че репресивните мерки в резултат на интервюто не са позволени и използват интервюиращи, които има най-голяма вероятност да спечелят доверието на служителите.

Наблюдателите трябва да информират служителите, че интервютата са поверителни и че информацията няма да бъде свързвана с тях, нито ще се предоставя на ръководството без тяхното разрешение. В случай на неофициални разговори между наблюдателите и служителите на работното място, наблюдателите ще предприемат предпазни мерки по отношение на сигурността на работниците.

В допълнение, наблюдателите не следва да предоставят информация, която може да доведе до идентифицирането на конкретни служители като източник на информация, което може да предизвика репресивни мерки срещу интервюираните служители. В случай, че наблюдателят трябва да събере допълнителна информация, за да потвърди

или опровергае информацията, получена в процеса на интервюто, наблюдателят събира тази допълнителна информация по начин, който защитава самоличността на интервюирания служител.

Местоположение на интервютата:

Интервютата трябва да се извършват на място, на което служителите се чувстват удобно, и което няма да предизвика вероятност работодателят да предприеме репресивни мерки срещу работника.

- Наблюдателите трябва да имат поверителен достъп до служителите в или извън помещенията на организацията.
- Интервютата трябва да се провеждат при отсъствието на управленски персонал на организацията. Това не предполага и няма за намерение да изключва задаването на рутинни въпроси на служителите на работното им място. Намерението е да се гарантира, че служителите са защитени от репресивни мерки, дължащи се на техни изявления, направени по време на интервюта с наблюдателите. Интервютата, провеждани извън обекта, трябва да бъдат извършени така, че ръководството на организацията да не получи информация за това кои служители са били интервюирани.
- Могат да се използват различни места, за да се гарантира, че служителите ще говорят свободно. Интервютата на място включват места за неформални разговори в производствените помещения, кафенето/ трапезария по време на хранене и почивка, мястото точно след изхода в края на смяната, други общи места, както и място вътре в обекта, което да позволява служителите да бъдат интервюирани без да се наблюдават от ръководството на организацията.
- При някои обстоятелства, особено при нормен труд, служителите може да загубят възнаграждение, ако от тях се изисква да участват в дълги интервюта през работно време. Наблюдателите следва да предприемат всички разумни предпазни мерки, за да се гарантира, че процесът на интервюто няма да доведе до загуба на заплати.
- Проблемите, повдигнати по време на интервюто със служител, трябва да се засекат с други интервюта и регистрите на организацията.

Подбор на служители за интервю:

Наблюдателите трябва да интервюират подходяща и представителна извадка от служители. При разработването на тази извадка, наблюдателите следва да вземат предвид, наред с други фактори: общият брой на интервюираните служители, отделът на организацията, от който са интервюираните служители и демографското разпределение на работниците, които ще бъдат интервюирани.

Подборът на работниците за интервю също трябва да се обмисли внимателно. Наблюдателите трябва да имат свобода при подбора на служители за интервюиране. При никакви обстоятелства ръководството не трябва да има отношение при подбора на служителите, които ще бъдат интервюирани.

Наблюдателите трябва да вземат решение за това какво представлява представителна извадка за съответната организация. Например, по принцип няма смисъл да се интервюират служители само от един отдел, само жени или само уязвими групи, въпреки че това е целевата група на настоящата методология. При определяне на това какво представлява представителна извадка, наблюдателят трябва да вземе предвид редица фактори, включително: припокриване на функции или отдели на организацията; съществуващият риск при някои дейности/ функции; потребността от потвърждаване/ опровергаване на информацията, събрана чрез други дейности на наблюдателите, както и проблеми, идентифицирани чрез информация от външни източници.

В допълнение, други дейности по наблюдението могат да доведат до това наблюдателите да изберат точно определени служители или категории служители за интервюта. При вземане на това решение, наблюдателите могат да вземат предвид показатели, в т.ч.: (1) служителите с етнически, расов, национален произход или друга група, която е често в неравностойно положение на работното място в съответния регион; (2) емигранти, наети на трудови договори; (3) членовете на синдикалните организации, и (4) служители, ангажирани в особено опасни производствени процеси. Въпреки това, наблюдателите не бива да интервюират само онези служители, които са в неравностойно положение; трябва да бъдат интервюирани служители от всякакъв вид, за да се получи пълна представа за практиките на работното място.

Наблюдателите трябва да интервюират достатъчно на брой служители, за да са сигурни, че е получена достатъчно точна представа за практиките на работното място. Наблюдателят трябва да започне с извадка, на базата на рамката по-долу, като адаптира броя на базата на информацията, получена от местни организации, информацията, събрана от организацията чрез други техники, и потребността да се потвърдят или опровергават констатациите от други източници. Например, ако има противоречива информация за практиките на заплащане, може да е необходимо да се разговаря с повече служители.

Препоръчителният размер на извадката е 8-10% от общия персонал и най-малко 60% от идентифицираните членове на уязвими групи. Най-малко половината от интервюта трябва да бъдат индивидуални (на четири очи), а половината трябва да бъдат интервюта на групи.

Техники на интервюиране:

Наблюдателите трябва да използват общоприети техники за интервюиране. Това включва избягването на практики, които могат да подкопаят процеса на интервюиране, излагайки на риск доверието на работника в интервюиращия. Няколко техники, като например да задаването на отворени въпроси, по принцип се считат за ефективни при интервюто. Те трябва да се прилага във възможно най-голяма степен.

Задавайте отворени въпроси, които не загатват "верния" отговор на служителите. Наблюдателите следва да позволят на служителите да отговорят на неутрални въпроси, които не водят до един или друг отговор.

Въпреки това, ако служителите поставят проблеми, които може да показват отклонение от стандартите за КСО или обратното, ще бъде полезно техните отговори да се фокусират, така че твърденията да са достатъчни, за да се позволи потвърждение или опровергаване.

Наблюдателите трябва да използват език, който е лесно разбираем за работниците, а не думи, които може да ги объркват.

- Помолете служителите да описват ситуации, с които те се сблъскват, както и въпроси, свързани със спазването на КСО практики, които те може да са забелязали на друго място в организацията. В някои случаи, служителите може да са по-склонни да се опишат добри практики или несъответствия, засягащи други лица, отколкото да дискутират проблеми, касаещи самите тях.
- Наблюдателите трябва да бъдат чувствителни към "невербалните следи", като например това служителят да избягва погледа на наблюдателя, служители, които не отговарят на определени въпроси, или служители, които се смеят нервно, когато се повдигнат определени теми. Наблюдателите следва да определят предварително дали има вероятност определени невербални следи да възникнат на определено място.
- Ако се окаже, че служителите се фокусират върху специфични теми, е полезно те да се следват и да се потърси по-подробна информация. Ако има особено важни проблеми, които са идентифицирани от външни източници, може да се акцентира върху тях, въпреки че те може да са толкова деликатни, че да е полезно търсенето на алтернативни начини за събиране на информация (например, интервюта извън предприятието).

Акцент върху въпроси от особено значение:

Макар че служителите трябва да имат възможност да поставят въпроси от особена важност, е необходимо също наблюдателите да използват процеса на интервюто, за да акцентират върху въпроси от особено значение за местния район, както и за да съберат информация, която потвърждава или опровергава евентуалните констатации на другите техники за събиране на информация. Тези въпроси могат да бъдат идентифицирани чрез други констатации от организацията, срещи с местни запознати институции или опит от местоположението на организацията.

Анализ и синтез на информация:

Наблюдателят взема информацията, събрана от интервюта с пълна извадка от служители и я анализира в светлината на информацията, събрана чрез други техники

за наблюдение. В зависимост от информацията, събрана чрез интервюта със служители, като цяло може да се наложи да се събере допълнителна информация, чрез допълнителни интервюта, допълнителна концентрация върху други техники за наблюдение, или чрез търсене на информация, с която да се потвърди или опровергае събраната информация.

Интервютата трябва да се провеждат с цел откриване на проблеми или за потвърждаване на констатациите от други дейности за наблюдение. Ако резултатите от интервюта потвърждават констатациите на другите практики за наблюдение, има добра доказателствена база за заключения.

Служителите, участващи в интервютата, също трябва да бъдат част от другите процеси на събиране на информация. Например, ще бъде полезно да проверите ведомостта или личното досие на служител, участващ в интервюто. Това ще позволи насрещна проверка на информацията, за да се открие непоследователност, която може да показва несъответствие.

Проверете дали служителите описват подобни ситуации последователно. Ако не, това би могло да означава несъответствие, объркване или, при определени обстоятелства, натиск от страна на работодателя да се предоставят точно определени отговори.

5.2 Интервю с ръководството

Интервютата с ръководството предлагат на наблюдателя необходимата информация, която заедно с информация от различни други източници на наблюдение му дава възможност да направи информирана оценка на съответствието на организацията с добри практики на КСО. Интервютата с ръководството дават на наблюдателя и информация за политиките и практиките, насочващи дейността на организацията, свързани с някои практики по КСО. Подобно на другите аспекти на наблюдението, само интервютата с ръководството не дават достатъчно информация на наблюдателя или обективност, за да може да се заключи, че организацията отговаря на някои от практиките по КСО.

Тъй като наблюдателят изследва практики по КСО, той ще трябва да се консултира с ръководството по същия начин, както и когато извършва многократни интервюта със служители или наблюдения. Насоките в този раздел са до голяма степен същите, като тези, посочени в предишния раздел.

Откриваща среща с ръководството

Винаги има нужда от първоначално интервю с ръководството, за няколко цели, включително:

- да се спази доброто възпитание;
- да се представят участниците в наблюдаващия екип;

- да се установят изискванията на наблюдаващия екип, включително пълен достъп до всички необходими документи, производствени мощности, общежития и кухни, както и до работниците, по време на посещението на предприятието;
- да се прегледат организационните политики и процедури, свързани с изпълнението на практиките по КСО, особено на такива, насочени към хората в неравностойно положение на пазара на труда.
- да се получи ориентация за физическото разположение на предприятието; и
- да се получи гаранция от ръководството, че срещу служителите, които говорят с наблюдателите, няма да бъдат предприети репресивни мерки.

Първоначалният контакт с ръководството на организацията може да започне преди началото на обиколката на предприятието, за да се съобщят целите на инспекцията от наблюдателите и очакванията, които имат наблюдателите от ръководството на организацията по време на процеса на наблюдение. Трябва да се гарантира обаче, че този контакт няма да компрометира способността на наблюдателя да провежда поверителни интервюта със служители.

Процесът на интервюта

В процеса на наблюдение ще има последващи интервюта с ръководството. Например, необходими са интервюта с мениджъри по производството с цел да се получи достъп до производствени помещения, общежития, кухни и служители и да се получат разяснения на условията, засягащи служителите. Интервюта със служителите по ЗБУТ, ако има такива, могат да предоставят полезна информация за въпросите, повдигнати по време на дейностите по визуална инспекция или по време на интервюта на служителите.

Заклучителна среща

След завършване на посещението на място, наблюдателите трябва да изразят благодарност на ръководството, като организират заключителна среща с ръководството на организацията. По време на тази среща наблюдателите ще имат последна възможност да поискат уточнения за политиките и практиките по КСО на организацията, особено когато дейностите по наблюдението са открили противоречиви информация или доказателства. Заклучителното интервю е възможност за наблюдателите също и:

- да изразят признателност за сътрудничеството от страна на ръководството на организацията при предоставянето на съответната информация и достъпа до помещения и работници;
- да подчертаят целта на посещението на място и да направят обобщение на резултатите.
- да обяснят, че наблюдателят ще предостави на организацията стандартизиран доклад за равнището на върхови постижения в КСО на организацията.

5.3 Преглед на документи

Процесът на наблюдение по методиката изисква да бъде включена информация, събрана от оценка на регистрите на организацията. Методиката посочва, че независимите външни наблюдатели следва:

- да получат независим достъп до всички производствени регистри и практики, регистри за заплатите, работното време, ведомостта, и други регистри и практики на фабриките на фирмата и нейните подизпълнители и доставчици;
- да проведат независим одит на поверителна база, на подходяща извадка от производствените регистри и практики, регистри за заплатите, работното време, ведомостта, и други регистри и практики за служителите, особено тези, свързани с целевата група;
- да извършат преглед на регистри с няколко цели, които включват събиране на информация по отношение на заплатите и надбавките, дискриминация, тормоз или злоупотреба и безопасност; наблюдателят трябва да бъде в състояние да определи, дали регистрите отговарят на законовите норми и дали информацията в тях е достатъчно пълна, за да подкрепи дейностите по наблюдението.

Наличност на регистрите

Необходимо е работодателите да предоставят различни документи за преглед от наблюдателите. Наличието, сложността и размерът на наличната документация варира значително, в зависимост от размера, местоположението и ресурсите на фабриките. Наблюдателите трябва да преценят адекватността и наличността на регистрите. Според това доколко са подходящи, работодателите трябва да предоставят всички поискани регистри и документи.

Наличност на регистри (дискриминация, свобода на сдружаване и участие, практики за обучение и повишения):

Често срещаните изисквани регистри включват, но не се ограничават до:

- трудови договори;
- колективни трудови договори
- досиета с жалби
- дисциплинарни известия
- досиета на персонала
- наръчници за политиките
- процедурни ръководства.

Наличност на регистри (работно време; заплати, надбавки и заплащане на извънреден труд):

Някои от регистрите, които се проверяват, са:

- работни карти на всички работници;

- ведомости за заплати, показващи основните заплати, стимули или бонуси, работно време, удръжки, нетна заплата и брутна заплата;
- всички норми и разценки за нормите (или други ставки и изчисления на системата за стимулиране - бонуси за присъствие, стимули за качество и т.н.);
- фишове по ведомост, журнала на сметката за изплащане на заплати, вносни бележки за данъчните и осигурителни удръжки;
- изчисления на данък доход, регистри и отчети;
- досиета на персонала, които може да показват разред на длъжността, ставки по ведомост, класификации на длъжности и др.

Запознаване:

Преди да прегледат регистрите, наблюдателите трябва да се запознаят с процедурите и системите, които генерират тези регистри. След като това е направено, наблюдателят трябва да определи размера на извадката за различните видове регистри - по принцип тя трябва да съответства на размера на извадката на интервюираните служители.

Предварителни дейности:

При прегледа или анализа на регистрите, наблюдателите трябва:

- да направят преглед на досиета на персонала и да определят дали има лица или групи, които са определени или класифицирани различно или поставени в различни категории на работната заплата (особено по отношение на уязвимите групи и ниска заплата). Всички констатации трябва да бъдат последвани от интервюта със служители и интервюта с ръководството.
- да прегледат обявите за работа, за да се види дали се прилагат неподходящи критерии в процеса по наемане - особено такива, свързани с уязвими групи.
- В случаите, когато има съмнение за дискриминация, да се сравнят досиетата на подобни служители и да се определи дали решенията за наемане се вземат въз основа на съображения, свързани с работата или на дискриминационна основа.
- да прегледат всички писмени политики или насоки, за да проверят обективността.

5.4 Инспекция на обекта

Визуалното наблюдение на физическата структура на организацията, заедно с производствените отдели, общежития, столови и кафенета (ако има такива), осигурява друга база за наблюдателя да вземе информирано решение за наличието на дейности по КСО, свързани с маргинализирани групи на пазара на труда. Визуалното наблюдение може да бъде обявено или необявено.

Недискриминация

- Преценка дали демографският характер на работната сила е значително различен от този в други подобни обекти в региона. Ако има съществени различия, това може да показва необходимост да се определи възможността за наличие на дискриминационни практики.
- Преценка дали групите в неравностойно положение (или други групи) преобладават на определени работни места. Въпреки, че това може просто да отразява културни практики, а не дискриминация, може също да показва, че някои групи са насочени към определени позиции, особено на ниско платени работни места.
- Проверка за наличие на бременни жени. В местата, където наличието на бременни жени е вероятно предвид работната сила и местните културни норми, тяхната липса може да показва дискриминация поради бременност.
- Проверка дали правилата за забрана на дискриминацията са публикувани на видно място, където служителите могат да ги прочетат.

5.5 Анализ и докладване

Екипът за наблюдение трябва да анализира събраната информация, както е посочено в предходните раздели на настоящия документ. Наблюдателите трябва след това да сравнят и съпоставят информацията, получена от външни източници и вътрешни източници, включително интервюта на служители и интервюта с ръководството, преглед на документи, общо визуално наблюдение и спазване на здравословни и безопасни условия на труд. Свидетелствата, политиките и документите трябва да бъдат сверени с визуалната инспекция и действителната практика. Противоречивите констатации трябва да бъде решени чрез повторение и допълнителен анализ.

Наблюдателите трябва внимателно и обективно да пресеят голяма част от информацията и да направят солидни, безпристрастни преценки по отношение на наличието на практики по КСО.

6. Сравнителни показатели за оценката

6.1 Сравнителни показатели за оценка на маргинализираните групи на пазара на труда в рамките на структурата на организацията

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Хората с увреждания трябва да бъдат представени в структурата на организацията, ако на местния пазар на труда има техни представители

Показател Е.1 Брой и дял на заетите в неравностойно положение - общо, по тип заетост, трудов договор, длъжности (управленски и надзорни)

Сравнителен показател 1: Наличието на работници в неравностойно положение в организацията, включително чрез различни видове заетост, договори и позиции, може да бъде доказателство за определено върхово постижение;

Сравнителен показател 2: Пропуснатите възможности за наемане на работници в неравностойно положение във фирмата, на базата на неравностоеен статут, може да бъде доказателство за слабо представяне по отношение на практиките за интегриране.

Показател Е.2 Общ брой и процент на текучеството на служители в неравностойно положение по възрастова група, вид неравностойност

Сравнителни показатели: Текучеството на служители в неравностойно положение трябва да бъде сравнимо с това на другите служители. Ако не е така, причините за разликата не трябва да са в резултат на статута им на хора в неравностойно положение.

Показател Е.3 Продължителност на заетостта при един и същи работодател на служителите в неравностойно положение

Сравнителен показател: Средният срок на заетост за лица в неравностойно положение във фирмата трябва да бъде сравнимо със срока на заетост на останалата част от служителите

6.2 Сравнителни показатели за недопускане на дискриминационни практики във фирмите

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Никое лице няма да бъде обект на дискриминация по време на заетостта, включително наемане, работна заплата, надбавки, повишение, дисциплина, прекратяване или пенсиониране, въз основа на статута му на лице в неравностойно положение.

Показател D.1. Спазването от работодателя на всички местни закони, разпоредби и процедури, свързани с недопускането на дискриминация.

Сравнителен показател: Работодателите ще спазват всички местни закони, разпоредби и процедури за недопускане на дискриминация.

Показател D.2 Диференциация на заплати и обезщетения на базата на неравностойно положение

Сравнителен показател: Не трябва да има никакви различия в заплащането за хората в неравностойно положение и другите служители при положен равностоеен труд. Възнаграждението (заплати, компенсации) включва основната минимална или преобладаващата заплата в отрасъла и допълнителни плащания, които се извършват пряко или непряко, в брой или в натура, от работодателя на служителя и произтичат от полагания от служителите труд. Тези допълнителни плащания включват добавки към

заплатите или увеличенията на базата на трудов стаж или семейно положение, надбавки за издръжка, жилищни надбавки, семейни надбавки, обезщетения в натура, като например разпределяне и почистване на работно облекло и оборудване за безопасност, както и социални осигуровки.

Показател D.3 Брой на практиките за повишение в длъжност

Сравнителен показател: Всички решения за повишения се вземат само на базата на квалификацията на лицето, свързана с неговото образование, обучение, опит, демонстрираните умения и/ или способности, във връзка с изискванията, присъщи на конкретното работно място.

Показател D.4. Брой и степен на дисциплинарните мерки спрямо представителите на маргинализираните групи на базата на техния статут на лица в неравностойно положение

Сравнителен показател: Всички решения на работодателя за дисциплинарни мерки трябва да се извършват на базата на професионалното поведение на лицето на работното място

6.3 Сравнителни показатели за оценка на взаимоотношенията между служителите и ръководството

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Служителите в неравностойно положение трябва да бъдат представени във всички форми на колективното трудово договаряне, както и във форумите за консултации, съвети и други форми за вземане на решения във фирмата

Показател LM.1.Процент на служителите в неравностойно положение, обхванати от колективни трудови договори

Сравнителен показател 1: Наличието на представители на маргинализираните групи, които участват в колективни трудови договори, ще бъде считано за върхово постижение.

Сравнителен показател 2: Представителите на маргинализираните групи не трябва да бъдат изключвани от съществуващи колективни трудови договори във фирмата, на базата на тяхното неравностойно положение.

Показател LM.2. Брой на практики (случаи), включващи представители на маргинализираните групи, за консултации, съвети и други форми на вземане на решения

Сравнителен показател 1: Наличието на представители на маргинализираните групи, които участват в консултации, съвети и други форми на вземане на решения, ще се разглежда като върхово постижение.

Сравнителен показател 2: Представителите на маргинализираните групи не трябва да бъдат изключвани от съществуващите консултации, съвети и други форми на вземане на решения във фирмата, на базата на тяхното неравностойно положение.

6.4 Сравнителни показатели за оценка на взаимоотношенията между служителите

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Служителите в неравностойно положение трябва да бъдат представени във всички форми на форуми на представители на работниците, както и във формалния и неформален социален живот на фирмата.

Показател WW.1 Процент на служителите в неравностойно положение, които участват във форуми на представители на работниците

Сравнителен показател 1: Наличието на представители на маргинализираните групи във форуми на представители на работниците ще се счита за върхово постижение.

Сравнителен показател 2: Представителите на маргинализираните групи не трябва да бъдат изключвани от съществуващите форуми на представители на работниците във фирмата, на базата на тяхното неравностойно положение.

Показател WW. 2 Участие на маргинализираните групи във формалния и неформален социален живот в предприятието

Сравнителен показател 1: Наличието на представители на маргинализираните групи, които участват в официалния и неофициален социален живот, ще се счита за върхово постижение.

Сравнителен показател 2: Представителите на маргинализираните групи не трябва да бъдат изключвани от съществуващия формален и неформален социален живот във фирмата, на базата на тяхното неравностойно положение.

6.5 Сравнителни показатели за оценка на участието на маргинализираните групи в дейности по обучение и образование

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Служителите в неравностойно положение трябва да получат същото количество и качество на обучение и образование, както и другите служители на фирмата, въпреки тяхното неравностойно положение

Показател ТЕ.1. Среден годишен брой часове за обучение на служители по категории, включително на маргинализираните групи

Сравнителен показател: Не трябва да има значителна разлика между часовете за обучение на маргинализираните групи и останалата част от служителите, като се отчита вида на обученията и вида на категорията труд

Показател ТЕ.2. Програми за управление на уменията и учене през целия живот, които са в подкрепа на постоянната пригодност за заетост на служителите в неравностойно положение и ги подпомагат при управление на края на кариерата им

Сравнителен показател: Наличие на програми за управление на уменията и учене през целия живот, които са в подкрепа на непрекъснатата пригодност за заетост на служителите в неравностойно положение и ги подпомагат при управление на края на кариерата им

Показател ТЕ. 3. Брой на служителите в неравностойно положение, участвали в обучения на фирмата

Сравнителен показател 1: Маргинализираните групи трябва да бъдат включени в обученията, предвидени за служителите на фирмата.

Сравнителен показател 2: Броят на служителите в неравностойно положение по категории труд трябва да бъдат сравними с броя на останалата част от персонала, също и при разбивката по вид на обучението

6.6 Сравнителни показатели за съфинансиране на дейности по КСО по отношение на маргинализираните групи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Дейностите по КСО, особено тези, насочени към маргинализираните групи, трябва да бъде неразделна част от корпоративната стратегия и живот на фирмата

Показател F.1 Брой на дейностите по КСО за маргинализирани групи, финансирани от външни източници

Сравнителен показател: Наличието на КСО дейности за маргинализирани групи, финансирани от външни източници, ще се счита за доказателство за добро представяне

Показател F.2 Брой на дейностите по КСО за маргинализирани групи, финансирани от вътрешни източници

Сравнителен показател: Наличието на КСО дейности за маргинализирани групи, финансирани от вътрешни източници, ще се счита за доказателство за отлично представяне

Показател F.3 Външни и вътрешни източници, заделени за маргинализирани групи

Сравнителен показател: 5% от разходите за труд, заделени за дейности по КСО, насочени към маргинализираните групи, ще се считат за високо върхово постижение

6.7 Сравнителни показатели за кариерно развитие на представители на маргинализираните групи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ: Представянето на хората в неравностойно положение трябва да се наблюдава и те да се повишават на същата база, като останалата част от персонала.

Показател CD.1. Брой и процент на служителите, чиято работа и кариерното развитие се следят редовно.

Сравнителен показател: Средният брой и процент на служителите в неравностойно положение, чиято работа се наблюдава, не трябва да се различава от броя на останалите работници.

Показател CD.2 Процент на служителите в неравностойно положение, които са били повишавани

Сравнителен показател: Наличие на служители в неравностойно положение, които са били повишавани. Ако не е така, причините за липсата на повишения не трябва да бъдат на базата на тяхното неравностойно положение.

7. *Заключителни бележки*

Предложената методология се стреми към следното:

1. Проучване на състоянието на внедряването на свързани с КСО дейности в организацията.
2. Използване на подход за самооценка в първия етап от процеса на оценяване, за да се получи представа за атмосферата на управленско ниво.
3. Последващите посещения на място и проверка на състоянието на работата с маргинализираните групи на пазара на труда, се очаква да покажат истинската ситуация и баланса в идеята за КСО – самооценката и реалността – интервютата, прегледът на документи и визуалната инспекция.
4. Възможно продължение на предложената методология е:
 - Разработване на мерки за подобрене за постигане на желаните върхови постижения. Наборът от действия трябва да бъде под формата на завършен план за действие за подобрения, базиран на обратната връзка от самооценката и първоначалното посещение на място спрямо Модела за върхови постижения в КСО. Планът за действие трябва да бъде разработен от организацията, с помощта на опитен и обучен експерт по КСО;

- Получаване на съответен сертификат, в случай на успешно постигане на това ниво, за да се използва от организацията при нейните стратегически и оперативни действия.

При разработването на тази методология са използвани опитът, ръководствата и насоките на няколко известни международни и европейски организации – Асоциацията за честен труд, Асоциацията за честно облекло и Инициативата за социално съответствие на бизнеса и др. Експертите, работили по методиката - д-р Димитър Матов и г-н Йордан Димитров, оценяват високо огромният натрупан опит на тези организации, пренесен във формализирани наръчници за одит и считан за солидна основа за събиране на достоверна информация и извличане на правилни заключения.

Литература

1. Насърчаване на европейска рамка за корпоративната социална отговорност (Зелена книга), Европейска общност, 2001 г.
2. Гоел, Пътеводител на инструментите за корпоративната отговорност, Университет на Йорк, 2005 г.
3. Азбука на основните инструменти на корпоративната социална отговорност, Европейска комисия, 2004 г.
4. Сравнителни показатели за наблюдение и съответствие, версия 2.1, Асоциация за честен труд, 2004 г.
5. Наръчник за одит, Асоциация за честно облекло, 2008 г.
6. Насоки за одит, Инициативата за социално съответствие на бизнеса, 2007 г.
7. EFQM: Ангажимент към върхови постижения, информационна брошура, Европейската фондация за управление на качеството, 2003 г.
8. Матов Д., Господинова З., Пеев Г., Йорданов К., Корпоративната социална отговорност в България, *Revue Management&Avenir*, Numero special: RSE:Enjeux et apports pour les acteurs économiques européens, No 23 - Avril 2009

Балкански институт по труда и
социалната политика
бул. Цариградско шосе, бл.22, вход В
София 1113, България
тел.: +359-2-971-2558, факс: +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

