



**Certifikační značka
FRIENDLY EMPLOYER**
- naplnění jednoho z pilířů
společensky odpovědného
podnikání



Ing. Lenka Adamčíková





Spolupráce CQS a Trianonu

- ❑ CQS - Sdružení pro certifikaci systémů spolu se sdružením Trianon Čechy, spolupracují na vytvoření a prosazení nové certifikační značky FE
- ❑ Značka FE slouží k potvrzení čistoty a transparentnosti zákona o zaměstnanosti a antidiskriminačního zákona
- ❑ Pod záštitou Národní rady osob se zdravotním postižením



Požadavky na řízení firmy

- Systém managementu zaměstnávání zdravotně postižených občanů znamená nastavení takových pravidel uvnitř organizace, že odpovědnosti všech členů firmy i jejich postupy směřují k dosažení bezkonfliktního a bezpečného zapojení pracovníků se sníženou pracovní schopností do pracovního procesu



Kritéria pro „Sociálně odpovědný podnik, oceněný možností užívat certifikační značku FE“



Sociální odpovědnost je součástí firemní kultury, mise a politiky

- Vedení vyhlásilo sociální odpovědnost jako součást své politiky
- OZP jsou rovnocennými spolupracovníky
- Nárok na příspěvek na zaměstnávání OZP se uplatňuje dle zákonných požadavků
- Společnost neuzavírá fiktivní pracovní smlouvy pro vlastní obohacování
- Řízená dokumentace a záznamy
- Přezkoumání účinnosti systému ze strany vedení



Sociální odpovědnost je součástí strategického plánování a managementu rizik

- Vyčleňovat určité prostředky pro plnění sociálního programu
- Seznam pracovních míst vhodných pro OZP
- Znat a vyhodnocovat vlastní rizika s ohledem na zákoník práce a na BOZP (bezpečnostní a další potenciální rizika)



Zajištění prostředků pro provozování sociálního programu

- Vytvořit vhodné pracovní prostředí včetně pracovních pomůcek
- Zdroje pro plnění všech zásad a cílu (rozvoj infrastruktury, školení)
- Stanovení úloh, odpovědností a pravomocí pro zapojení OZP do pracovního procesu
- Jmenovat zaměstnance zodpovědného za program sociální odpovědnosti



Vhodné provozní podmínky pro OZP

- Stanovení technických a dalších specifických požadavků a postupů pro pracovní místa vhodná pro OZP a jejich důsledná kontrola
- Program rozvoje pracovišť
- Přezkoumávání vhodnosti pracovního prostředí a pracovních podmínek
- Řešení všech problémů



Výchova a vzdělávání zaměstnanců

- Zásady správné komunikace s OZP
- Vnitřní předpisy zahrnují antidiskriminační zásady (stejné platové ohodnocení, funkce ochránce, evidence incidentů)
- Plán vzdělávání a výcviku
- Osobní plány rozvoje se projednávají se zaměstnanci



Neustálé zlepšování v oblasti sociální odpovědnosti

- Postupy pro monitorování a měření míry plnění požadavků a funkčnosti systému
- Evidence a vypořádání incidentů v pracovním procesu i mimo něj
- Opatření pro zabránění výskytu opakujících se problémů
- Fluktuace zaměstnanců



Znát své zainteresované strany a způsob komunikace s nimi

(nejsou součástí hodnocení, pouze dotvářejí celkový dojem z organizace)

- Identifikovat zainteresované strany: zaměstnanci, zákazníci, státní orgány, nevládní organizace - Trianon, okolí
- Vhodné postupy pro vnitřní a vnější komunikaci
- Zpětná vazba a její vyhodnocování



Naše společné očekávání

- Věříme, že tento specifický nástroj v rámci společenské odpovědnosti pomůže vedení firem pochopit výhody sociálně odpovědného chování a napomůže tak k zařazení našich zdravotně postižených spoluobčanů do plnohodnotného pracovního poměru.



Děkuji za pozornost



Ing. Lenka Adamčíková
ladamcikova@ezu.cz

