

číslo 25
Október / November 2008

Milí priatelia,

V mnohých diskusiách sa v súčasnosti rozoberajú vplyvy finančnej krízy na spoločnosť.

Najprv sa mi žiada uviesť, že aj za ňou je zrejme niečia (ne)zodpovednosť. Zaujímavé je, že americké bankové inštitúcie, ktoré minulý rok transparentne nahlasovali svoje straty a neskrývali ich, dokázali prijať opatrenia a prežiť. Zodpovedné podnikanie a jeho implementácia do procesov firiem je pre ne v krízových časoch oveľa dôležitejšia ako v časoch, keď sa im darí. Následky každej chyby sa totiž v takýchto okamihoch môžu ľahko znásobovať.

S touto témou je spojená aj etika v podnikaní, ktorá sa umiestnila najvyššie aj v rebríčku očakávaní slovenskej verejnosti v prieskume Vnímanie zodpovednosti firiem obyvateľmi Slovenska, ktorý sme realizovali v októbri tohto roku. Výsledkom tohto a iných prieskumov z oblasti zodpovedného podnikania sa budeme podrobnejšie venovať v ďalších číslach nášho časopisu.

téma čísla:

rovnosť príležitostí a diverzita

str.3	noví členovia BLF
str.4-6	téma čísla
str.8	fórum o firemnej filantropii
str.10	inšpirácie zo sveta
str.11	naša bratislava 2008
str.12	kalendár podujatí

obsah

ISSN 1336-9458



Nové možnosti angažovanej filantropie predstavil na 1. fóre o firemnej filantropii Rob John.

Diverzita

V jednej sci-fi poviedke (ktoré som za mladi rada čítavala) sa na Zemi dostala posádka z inej planéty, ktorá zanikla. Keďže na ich planéte sa všetko vyskytovalo iba v jedinom druhu, boli astronauti Zemou fascinovaní – prekvapovalo ich množstvo rozličných rastlín a stromov, vtákov a zvierat, ako aj ľudí a nebolo pre nich ľahké vybrať si formu, v ktorej by chceli na Zemi ďalej existovať. Rozmanitosť druhov spoločenstiev sa označuje slovom diverzita. Posudzuje sa podľa druhovej bohatosti (podiel medzi počtom druhov a počtom jedincov) a vyrovnanosti druhov (pomerné zastúpenie jedincov medzi všetkými druhmi). Čím je diverzita ekosystému vyššia, tým je ekosystém stabilnejší.

K rozmanitosti ekosystémov máme poväčšine pozitívny vzťah (ak vylúčime komáre či napríklad medvede), s rozmanitosťou ľudí nám to ide ťažšie. Preto sa diverzite a diskriminácii venujeme v téme čísla.

Ďalej sa v BLF Newsletteri dočítate o Seminári o reportovaní zodpovedného podnikania, Fóre o firemnej filantropii a dobrovoľníckom podujatí Naša Bratislava, na ktorom sa zúčastnilo viac než 700 firemných dobrovoľníkov zo 40 firiem. Tiež sa budete opäť môcť inšpirovať skúsenosťami zo zahraničia. Prijemné čítanie.

Beata Hlavčáková

prípravu
a vydávanie
podporujú



VÚB BANKA



Člen skupiny
e-on

editor

Michal Kišša
michal.kissa@nadaciapontis.sk

redakčná rada

Janka Ružická
Lenka Surotchak
Alexandra Vašinová

grafika, dtp a tlač

Alius, chránená dielňa
Kukučínova 5, 971 01 Prievidza
www.alius.sk, alius@alius.sk

vydáva

Nadácia Pontis
Grösslingová 59, 811 09 Bratislava
www.nadaciapontis.sk
pontis@nadaciapontis.sk

tlačené na recyklovanom papieri

Zamestnanci Orange Slovensko bez áut

V tomto roku sa Orange Slovensko opäť aktívne pripojil k Európskemu týždňu mobility. Do tejto iniciatívy sa zapojilo 220 zamestnancov. „Vlani som sa presťahoval na Čiernu Vodu a chvíľu som si myslel, že z takej diaľky som odkázaný len na auto alebo autobus. Ale skúsil som to na jar na bicykli aj odtiaľ a funguje to. Na jar mi to trvalo 45 minút, teraz už len 35. To je porovnateľné s časom, ktorý by mi trvala cesta autobusom. Ak pripočítam čakanie na zastávke alebo parkovanie, bicykel vyhráva. Ak ešte zohľadním endorfíny a úbytok hmotnosti, vyhráva na celej čiare,“ dodáva jeden zo zamestnancov.



Plagát internej kampane

členovia BLF





















Citi Global Community Day

Zamestnanci Citi si mohli vybrať spomedzi 600 ponúknutých aktivít v 100 krajinách sveta so spoločným cieľom – prispieť globálnym úsilím sústredeným do jedného dňa k zlepšeniu života početných komunit a ozdraveniu prostredia, v ktorom banka podniká. Tretí ročník globálnej dobrovoľníckej aktivity sa konal 8. 11. 2008.

Tesco Beh pre život

Obchody Tesco na jeseň ožili športom. V blízkosti vybraných Tesco obchodov v piatich mestách po celom Slovensku sa konali nesúťažné behy. Partnerom podujatia bude nezisková organizácia Nadácia Výskum rakoviny, na konto ktorej poputuje celý výťažok štartovného.

Skúsenosti U. S. Steel s rovnosťou príležitostí

So skúsenosťami U. S. Steel Košice v oblasti pomoci marginalizovaným skupinám obyvateľstva sa podelil viceprezident pre ľudské zdroje Martin Pitorák s účastníkmi medzinárodnej konferencie Participation through Education, ktorá sa koncom septembra konala v maďarskom Ostrihomi. USSK v rámci špeciálneho projektu Rovnosť príležitostí poskytuje už niekoľko rokov prácu viac než 150 dlhodobo nezamestnaným ľuďom, prevažne Rómom, a ponúka svoje skúsenosti a model zamestnávania aj iným firmám. Vďaka pravidelnému príjmu rodičov je veľký predpoklad na zvýšenie kvality bývania a podmienok pre vzdelávanie rómskych detí.

Združenie BLF má 19 členov



Združenie firiem Business Leaders Forum prijal v roku 2008 dvoch nových členov. V auguste sa členom BLF stala spoločnosť Slovnaft, a.s. a v septembri Dexia banka Slovensko a.s.



Milan Rozbora,
riaditeľ odboru ľudských zdrojov

Dexia banka Slovensko a.s.

Dexia banka Slovensko a.s. má majoritné postavenie na trhu bankových služieb pre mestá a obce. Banka sa hlási k rovnosti príležitostí, o čom svedčí približne 50-percentné zastúpenie žien v riadiacich pozíciách. Od roku 2007 aktívne monitoruje environmentálne indikátory, ako sú: odpady, papier, emisie – vrátane emisií vzniknutých služobnými cestami zamestnancov. V roku 2007 získali od Financial Times cenu Banka trvalo udržateľného rozvoja pre región východnej Európy. Dexia banka sa tiež stala zakladajúcim členom iniciatívy OSN Global Compact na Slovensku.

„Dexia banka chce aktívne prispievať k trvalo udržateľnému rozvoju a podporovať skvalitňovanie spoločnosti. Do svojich obchodných stratégií a aktivít sme sa rozhodli zahrnúť rozhodnutia, ktoré prispievajú k čistote životného prostredia a k zlepšeniu stavu spoločnosti. Chceme presadzovať princípy spoločensky zodpovedného podnikania, aj preto sme sa stali členmi BLF.“



Kristína Félová
riaditeľka Podnikovej komunikácie

Slovnaft, a.s.

Slovnaft, a.s. – výrobca a distribútor výrobkov z ropy, ktorý zamestnáva na Slovensku 3700 ľudí. V oblasti spoločenskej zodpovednosti kladie dôraz najmä na environmentálnu politiku a etiku. Spoločnosť od roku 2003 vydáva Sustainability Development report za skupinu MOL. Etický kódex prijala v roku 2001 ako jedna z prvých spoločností na Slovensku. Získala mnohé ocenenia, ako napríklad Národnú podnikateľskú cenu za životné prostredie, zaradila sa medzi TOP 5 najlepších zamestnávateľov na Slovensku v roku 2007 a 2008 podľa Hewitt Associates a bola na short list Via Bona za rok 2007.

„Členstvo v BLF nám dodáva ďalšie impulzy pre rozvoj našej stratégie a aktivít v oblasti spoločenskej zodpovednosti. Za významný prínos členstva v BLF považujeme zdieľanie informácií a know-how jeho členmi v oblasti spoločenskej zodpovednosti a možnosť porovnávania aktivít jednotlivých spoločností (benchmark). Rovnako oceňujeme vzdelávacie aktivity a podnety pre hlbšie zapojenie našich zamestnancov do súvisiacich aktivít.“

Diskriminácia na pracovisku stále problém

Keď Martin Luther King 28. augusta 1963 predniesol svoju slávnu reč o tom, ako sníva, že v jeden deň si budú všetci rovni, určite netušil, že diskriminácia bude ľudstvo sprevádzať ešte aj v 21. storočí. V USA bol síce pred pár týždňami za prezidenta po prvý raz zvolený človek afroamerického pôvodu, avšak nemožno povedať, že by sa podarilo predsudky vytlačiť na okraj spoločnosti. Stále sú zakorenené hlboko v nás. Nemusí pritom ísť „len“ o diskrimináciu na základe rasy či pôvodu.

Zdravotné postihnutie

Zdravotné postihnutie môže a často aj je prekážkou v možnosti zamestnať sa. Či už ide o postihnutie telesné alebo duševné, ľudia, ktorí o zamestnaní resp. nezamestnaní uchádzača rozhodujú, často pri rovnakých kvalitách uprednostnia zdravého záujemcu o zamestnanie.

Prípad: Ian Smith, ktorý trpí osteoartritídou, sa uchádzal o prácu v spoločnosti Churchill's Stairlifts, ktorá sa zameriava na

výrobu krytov na radiátory. Po interview mu ponúkli pracovnú pozíciu predavača. Avšak tesne predtým, ako mal nastúpiť, spoločnosť vyhlásila, že predavači budú musieť nosiť ťažšie predmety a ponuku stiahla. Neprišla ani na viaceré návrhy pána Smitha. Ian Smith spoločnosť zažaloval a v procese mu súd dal za pravdu.

Sexuálna orientácia

Vo viacerých krajinách Európskej

Diskriminácia

Diskriminácia je znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

zdroj: www.diskriminacia.sk

únie majú homosexuálne páry rovnaké práva ako heterosexuálne dvojice. Na Slovensku je zatiaľ situácia opačná. Diskriminácia sa však netýka len možnosti uzatvárať manželské alebo partnerské vzťahy, či adopcie detí alebo prístupu k zdravotným záznamom partnera.

Prípad: XY pracuje ako zamestnanec leteckej spoločnosti. Ako zamestnanec má nárok na určitú zľavu z leteniek. Spoločnosť umožňuje uplatniť zľavu z letenky aj pre partnerov zamestnancov. Avšak jeho partner takúto možnosť zľavy nemôže využiť. Heterosexuálne páry (nemusia byť zosobášení) takúto zľavu môžu využiť, pokiaľ jeden z dvojice pracuje vo firme.



Ešte v roku 1938 bolo afroamerické obyvateľstvo segregované. V roku 2008 sa po prvýkrát stal prezidentom USA Afroameričan.

„Slovenská republika urobila za posledných päť až šesť rokov veľký pokrok, aby právne prostredie pre sexuálne menšiny v rámci nediskriminácie bolo podobné ako v ostatnom európskom priestore.“ – László Nagy, predseda výboru NR SR pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien, poslanec parlamentu za SMK.“

Vek

Vek je jednou z najväčších prekážok v zamestnávaní. Rozdielne zaobchádzanie môže ovplyvniť tak vysoký, ako aj nízky vek. Dvojnásobné znevýhodnenie na trhu práce pociťujú najmä ženy nad 40 rokov, pretože sú diskriminované aj na základe veku, aj pohlavia.

Prípad: Profesorka filológie pracovala v štátnom vedeckom ústave. Vo veku 47 rokov dostala lákavú ponuku na zahraničné štipendium na napísanie knihy. Medzitým v jej domovskom ústave znižovali počty pracovníkov a keďže bola v tom čase v zahraničí, požiadali ju o rozviazanie pracovného pomeru dohodou. Súhlasila. Po návrate však zistila, že sa už nemôže zamestnať. Kamkoľvek sa hlásila na voľné pracovné miesto zodpovedajúce jej vzdelaniu i dosiahnutej praxi, ignorovali ju a miesta získavali neraz jej bývalé žiačky s oveľa menšími skúsenosťami.



Diverzita a rovnosť príležitostí bola témou aj na trhovisku riešení v Bruseli.

Vnímanie diskriminácie v Európskej únii

Najčastejšie dôvody pre predsudky a nerovnaké zaobchádzanie:

- sexuálna orientácia – 51%,
- zdravotné postihnutie – 45%,
- náboženské vyznanie – 42%
- vek – 42 %

zdroj: Eurobarometer

Náboženstvo/Viera

Náboženstvo alebo viera uchádzača o zamestnanie začala byť pre pracovníkov z ľudských zdrojov dôležitá najmä po 11. septembri 2001. V západnej spoločnosti ide hlavne o diskrimináciu ľudí, ktorí vyznávajú islam. Diskriminácia sa môže prejavovať aj v tom, že zamestnávateľia neumožnia na pracovisku nosiť moslimským ženám šatku.

Správa: Posledná správa Európskeho strediska pre monitorovanie rasizmu a xenofóbie uvádza, že v Európe sú najčastejšou skupinou, na ktorú sa vzťahujú predsudky, práve moslimovia. K spoločnostiam, ktoré boli napadnuté na súde kvôli diskriminácii ľudí hlásiacich sa k určitému náboženstvu, patria napríklad Adecco alebo Celestica Corporation.

Rasa/Etnická príslušnosť

Diskrimináciu z dôvodu rasovej alebo etnickej príslušnosti môžeme označiť na Slovensku za najvypuklejšiu. Rómske etnikum je na Slovensku diskriminované nielen z hľadiska zamestnateľnosti, ale aj prístupu k vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti a službám. Takýto druh diskriminácie

sa však netýka len rómskeho etnika a našej krajiny.

Prieskum

Výskumníci z parížskej univerzity odpovedali na 258 pracovných ponúk zaslaním životopisov a zistili, že hlavnými obeťami diskriminujúceho zaobchádzania sú uchádzači s postihnutím a po nich uchádzači afrického a hlavne severoafrického pôvodu. Podobný test sa uskutočnil aj v Dánsku. Novinári tam zistili i to, že verejné aj súkromné sprostredkovateľské agentúry boli ochotné akceptovať inštrukcie od zamestnávateľov, aby im neposielali žiadosti o prácu z radov imigrantov.

Legislatíva

Legislatívne je diskriminácia na Slovensku dobre spracovaná. Máme zákony na európskej úrovni. Jej dôsledné uplatňovanie však často naráža na predsudky politikov a celej spoločnosti. Prvým dôležitým krokom bol návrh antidiskriminačného zákona, ktorý v októbri 2003 predložil na pripomienkovanie Pál Csáky. Tento návrh zákona zakazoval diskrimináciu na základe akéhokoľvek dôvodu, najmä pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery alebo náboženstva. Zároveň návrh zakazoval aj diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia, politického a iného zmýšľania, národného, etnického či sociálneho pôvodu. V roku 2006 zverejnila Európska komisia výhrady voči tomuto zákonu. Podľa komisie Slovensko do zákona, ktorý má zabezpečiť

rovnosť šancí pre všetky skupiny obyvateľstva, nedostatočne zapracovalo európsku smernicu o rovnakom zaobchádzaní s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod. Vo februári 2008 – vláda schválila novelu antidiskriminačného zákona. Novinkou antidiskriminačnej legislatívy je sexuálne obťažovanie, tzv. harašment. Definuje ho ako „verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť, narušenie dôstojnosti osoby, a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie“.

„Legislatívne má Slovensko oblasť diskriminácie veľmi dobre opatrenú. Práve sa pokúšame rozmeniť to na drobné, čo to znamená v reálnom živote čo vlastne ľudia môžu robiť, aby sa nedali diskriminovať. Prichádzame stále dookola k tomu, že je to o znalosti vlastných práv, o odvahe vzoprieť sa tomu, ak niekto zaobchádza s kýmkoľvek nespravodlivo. Ľudia nie celkom presne rozumejú, čo tento pojem znamená. Spájajú si ho s akoukoľvek nespravodlivosťou a nevnímajú fakt, že sa týka iba niektorých dôvodov a niektorých ľudí.“ - Šarlota Pufflerová, riaditeľka, Občan a demokracia



Rómska populácia na Slovensku má často zhoršený prístup ku vzdelaniu a tým aj k práci.

Janka Ružická, Beata Belanová
Michal Kišša
zdroj: www.diskriminacia.sk

Transparentnosť v reportovaní je dôležitá

Písanie správ o tom, akú má firma výkonnosť nielen v ekonomickej, ale aj environmentálnej a sociálnej oblasti sa vo väčšine vyspelých krajín považuje za samozrejmosť. Na Slovensku takéto správy zatiaľ vydáva len hrstka firiem.

Najpoužívanejším nástrojom na prípravu takejto správy sú medzinárodne uznávané smernice Global Reporting Initiative (GRI). Preto sa Nadácia Pontis, Business Leaders Forum v partnerstve s VÚB bankou rozhodli usporiadať už druhý ročník Seminára o reportovaní zodpovedného podnikania. Tak ako v roku 2006, podarilo sa na seminár pritiahnúť zástupkyňu najvýznamnejšej organizácie v tejto oblasti – Global Reporting Initiative. Podujatia sa zúčastnilo 20 zástupcov firiem. Ohlasy boli pozitívne. Veríme, že v roku 2009 vyjde opäť viac správ ako v roku 2008.

Michal Kišša, programový koordinátor Nadácie Pontis, zhrnul na úvod

situáciu na Slovensku a skúsenosti a trendy zo zahraničia. Hovoril aj o dôvodoch, prečo je potrebné reportovať o zodpovednom podnikaní. „Ak budú firmy poznať svoju výkonnosť, môžu si stanoviť ciele, snažiť sa ich plniť a tým sa zlepšovať.“

Jeho kolegyňa, **Janka Ružická**, vysvetlila prítomným ako postupovať pri definovaní obsahu správy. „Je dôležité, aby výsledný report bol presný, zrozumiteľný, porovnateľný, ale aj úprimný“, dodala.

Sarah Billens-Smith, koordinátorka pre komunikáciu organizácie Global Reporting Initiative v Amsterdame, predstavila smernice a výhody ich použitia pri písaní takýchto



správ. „Práve v čase finančnej krízy je dôležité transparentné informovanie o všetkých aspektoch podnikania a ostať tak naďalej dôveryhodným partnerom svojich stakeholderov“, zdôraznila S. Billens-Smith.

Prvú správu o zodpovednom podnikaní spracovanú podľa smerníc GRI na Slovensku predstavila **Martina Slezáková**, vedúca štábného útvaru spoločenskej zodpovednosti, vo VÚB banke. Hovorila o skúsenostiach s písaním správy a o manažovaní celého interného procesu jej tvorby.

Zdá sa, že aj na Slovensku sa trend reportovania vydal dobrým smerom. Je však nevyhnutné, aby správy, ktoré spoločnosti na Slovensku vydajú, naozaj reflektovali ich vplyv na životné prostredie, spoločnosť a ekonomiku. Inak sú takéto správy zbytočné.

Viac o reportovaní pomocou smerníc sa dozviete na stránke www.blf.sk/gri. Účastníci seminára dostali slovenskú verziu smerníc GRI, ktoré sú k dispozícii pre ďalších záujemcov v Nadácii Pontis.

Partnerom podujatia bola



Sarah Billens-Smith
hovorila o výhodách reportovania podľa smerníc GRI

Firmy budú zvyšovať efektívnosť svojich darov

Firmy chcú finančné dary, ktorými pomáhajú svojmu okoliu, ešte viac zefektívňovať. Majú záujem obohacovať ich o ďalšie formy podpory: odborné poradenstvo neziskovým organizáciám a väčšie zapojenie svojich zamestnancov v záujme skvalitňovania podporovaných projektov. Na 1. fóre o firemnej filantropii v Bratislave o tom diskutovalo viac než 50 zástupcov významných firiem.

Obsah Fóra o firemnej filantropii, ktoré zorganizovala Nadácia Pontis s partnerskou podporou spoločnosti T-Mobile Slovensko, a.s., vyjadroval slogan „Premyslené darovstvo je viac než podpísanie šeku“. Premyslené darovstvo znásobuje dopad poskytnutých finančných prostriedkov a môže prinášať spätné benefity i donorovi – dobrý pocit zamestnancov i manažérov, že ich práca prináša reálnu zmenu aj v oblastiach, kde je to potrebné, alebo tiež uznanie od komunity a odstraňovanie plotov medzi firmou a jej susedmi.

Rob John a angažovaná filantropia

Uznávaný britský odborník Rob John predstavil zástupcom firiem koncept tzv. angažovanej filantropie, pri ktorej darca poskytuje vybranej komunitnej organizácii i rôznorodú inštitucionálnu podporu a snaží sa ju v dohodnutom čase postaviť na nohy. Celý koncept sa rodí už dlhší čas a práve prichádza aj na Slovensko ako jedna z možností, ako sa firmy môžu koncepčnejšie zapojiť do filantropie.

Zuzana Bartošová a ŠKI

CR konzultantka Zuzana Bartošová predstavila spôsoby zvyšovania efektivity darovstva a metodiku jeho merania – Štandard komunitné investovanie, ktorá dáva firme reálne informácie, čo komunita venovala a aký bol za to výsledok. V budúcnosti bude pre firmy, ale aj verejnosť oveľa cennejšia informácia, čo sa za ich peniaze dosiahlo, ako to, koľko darovali. Preto bude musieť byť stále väčšia pozornosť venovaná meraniu dosahu a výsledkov projektov.

Stanislav Čekovský a Anasoft

Spolumajiteľ a výkonný riaditeľ spoločnosti Anasoft APR Stanislav Čekovský ukázal, že výsledok nezáleží len na množstve peňazí a že premyslene a rôznymi formami sa môžu podpore svojho okolia venovať nielen veľké globálne firmy, ale aj domáce podniky.

Marek Gešo a Accenture

Marketingový riaditeľ spoločnosti Accenture Marek Gešo predstavil spôsob vytvárania firemnej filantropickej stratégie a spolupráce s neziskovými partnermi. Podľa neho by firmy už nemali čakať, kým ich niekto požiada o podporu, ale cielene a dlhodobejšie pomáhať riešiť vybraný problém spoločenského života v súlade so svojimi korporátnymi hodnotami.

Lenka Surotchak a Nadácia Pontis

Riaditeľka Nadácie Pontis zhrnula doterajší vývoj a stav firemnej filantropie na Slovensku. Konštatovala,



Diskusný stôl vedený Branislavom Cehlárikom zo Citibank (Slovakia) bol venovaný zapojeniu zamestnancov do rozhodovania o filantropii.

že výška firemného darčovstva je u nás napríklad v porovnaní s Českou republikou nižšia a ovplyvňuje ju i legislatívne nastavenie, nemožnosť odpisovať dary zo základu dane a pocit, že asignáciou 2% si firmy svoju zodpovednosť voči komunite splnili.

Firmy a diskusné stoly

Zástupcovia spoločností T-Mobile Slovensko, Orange Slovensko, U. S. Steel Košice či Citibank (Slovakia) zdieľali s ostatnými firmami svoje skúsenosti pri diskusných stoloch, pri ktorých sa zaoberali témami ako firemná nadácia, nadačný fond či zapájanie zamestnancov do filantropie.

Organizátor:



Partner:



Mediálni partneri:

Stratégie



Vo firemnej filantropii dominuje charita

Šesť spoločností ukončilo pod vedením Nadácie Pontis implementáciu medzinárodnej metodiky na meranie firemného darčovstva a komunitného investovania Štandard komunitné investovanie. Firmy si oficiálne prevzali certifikáty na 1. fóre o firemnej filantropii.

Firmy venovali svoje prostriedky na podporu komunitného rozvoja v celkovej sume 52 363 068 Sk. Suma, ktorou spoločnosti podporili aktivity, nezahŕňa prostriedky poskytnuté neziskovým organizáciám prostredníctvom asignácie 2% dane z príjmu. V rámci pracovného času sa do filantropických aktivít zapojilo 253 zamestnancov. Firmy boli motivované podporiť projekty na základe viacerých faktorov. Viac ako 28% z celkovej sumy tvorili charitatívne dary, ďalších 11% prostriedkov bolo poskytnutých na investíciu do spoločnosti a komunity a 59% použili firmy na komerčné iniciatívy (napr. suma, ktorú firma venovala na verej-

noprospešný účel z predaja výrobku v rámci „cause-related“ marketingovej kampane).

Metodiku Štandard komunitné investovanie používajú firmy na meranie efektivity svojich darčovských aktivít. Zisťujú sa dosiahnuté ciele, ktoré si firma pred investovaním do komunity stanoví. Prostredníctvom metodiky sa merajú vstupy, ktoré firma vynaloží a následne do-

sah, aký dané sociálne investovanie prinieslo. Meranie umožňuje firmám kontrolovať náklady na darčovské a filantropické aktivity a zároveň sledovať ich dosah. Tento rok merali svoje darčovské aktivity a komunitné investovanie spoločnosti KPMG Slovensko, Provident Financial, Telefónica O2 Slovakia, VÚB banka, Východoslovenská energetika a Západoslovenská energetika.



Zástupcovia firiem používajúcich metodiku ŠKI si prevzali certifikáty o jej aplikovaní.

Aktívny nábor zamestnancov a špeciálny tréning

Francúzska spoločnosť Dassault Systems sa zaviazala pre proaktívnu prácu v oblasti vzdelávania a zamestnávania ľudí s postihnutím. V roku 2004 predstavila svoj projekt Lifecycle Management Software, ktorý má zvýšiť pracovnosť ľudí, ktorí sa bežne do pracovného procesu dostať nemôžu.

Vo Francúzsku sa znevýhodnení ľudia stretávajú s ťažkosťami v prístupe k profesionálnym školeniam a zamestnaniu. Francúzsky parlament preto uložil spoločnostiam s viac ako 20 zamestnancami povinnosť zamestnávať minimálne 6 percent znevýhodnených ľudí. Ako to spoločnosť neakceptuje, je povinná, podobne ako na Slovensku, platiť ročné penále. Väčšina spoločností platí tento poplatok, pretože je náročné vyhovieť potrebám zamestnancov. Firmy sú však nabádané k aktívnejšiemu prístupu

k problematike a štátne úrady ich motivujú k vytváraniu špecifických programov na zlepšenie pracovnosti a integrácie takejto populácie.

Riešenie

Dassault Systems (DS) sa usiluje byť inovatívnejší v zmysle implementácie aktivít pre zvýšenie diverzity v rámci spoločnosti a zamestnateľnosti postihnutých ľudí. Ako hlavný poskytovateľ aplikácií Lifecycle Management Software reaguje na potreby nárastu diverzity konkrétnym projektom zvyšujúcim pracovnosť ľudí s postihnutím.

Dassault Systems pracuje v oblasti školení a náboru na dvoch úrovniach:

- poskytovanie stáže pre postihnutú mládež navštevujúcu technické stredné školy v okolí;
- spolupráca so špecializovanými centrami, v ktorých si môžu znevýhodnení vyskúšať softvér spoločnosti, ktorý im pomáha pri hľadaní práce.

V procese náboru zamestnancov



boli vybudované špeciálne siete s cieľom získať nových pracovníkov zo znevýhodnených skupín. Boli včlenení do existujúcich štruktúr a neboli pre nich špeciálne vytvorené pracovné miesta. Všetci prešli normálnym procesom náboru.

Avšak pre podporu náboru znevýhodnených ľudí bol vyčlenený jeden zamestnanec, ktorý sa špeciálne venoval zaraďovaniu žiadostí o zamestnanie znevýhodnených uchádzačov. Okrem toho DS umožnilo ostatným znevýhodneným kandidátom nájsť si prácu u obchodných partnerov spoločnosti. Dassault Systems takisto podporila tvorbu webovej stránky špecializovanej na nábor znevýhodnených občanov: www.hanploi.com.

Prekážky

- nedostatok znevýhodnených uchádzačov o prácu, ktorí zároveň spĺňali kritériá a mali potrebnú kvalifikáciu na pracovné miesta v DS.

Prínosy

- integrácia znevýhodnených občanov do DS, či prostredníctvom školení alebo cez nábor, má pozitívny vplyv na celkové vnímanie diverzity, tímovej práce a motivácie v rámci pracovného tímu;
- zvýšenie povedomia a kontaktov s kľúčovými hráčmi v službách pre znevýhodnených prinieslo DS nové obchodné príležitosti.



Znevýhodnení majú menšiu šancu zaradiť sa do pracovného procesu.

Naša Bratislava

Viac ako 750 dobrovoľníkov z 39 firiem 12. a 13. septembra vymenilo obleky za červené dobrovoľnícke tričká a pomohlo 40 komunitným organizáciám. Pracovali na 50 rôznych miestach. Boli ste aj vy medzi nimi?

Maľovanie kletky, lavičiek a klubov

„Mám rád Bratislavu a je skvelé, že môžem prispieť k tomu, ako vyzerá,“ povedal Richard Berg z PricewaterhouseCoopers, ktorý spolu s ostatnými dobrovoľníkmi maľoval v ZOO kletku pre tigricu Beátku. Maľovaniu lavičiek v Horskom parku sa venovala skupina 9 vrcholových manažérov zo 7 firiem. Pridal sa



Zamestnanci mBank pomohli na Základnej škole Grösslingová.

k nim aj primátor Hl. mesta SR Bratislavy, Andrej Ďurkovec, ktorý má s dobrovoľníctvom dlhoročné skúsenosti. Farby, štetce, valčeky – to boli nástroje, ktoré sa v piatok dopoludnia ocitli v rukách 5 top manažérov spoločnosti Dell. „Je ťažké zladit' pracovné povinnosti členov vyššieho manažmentu. Ale podarilo sa. Maľujeme priestory klubu, atmosféra je tu úžasná a budeme v spolupráci s MIX-klubom pokračovať,“ dodala za všetkých Ivona Žitná.

Určite sa prihlásime aj budúci rok...

V Rodinnom centre Prešporkovo sa menili koberce, dezinfikovali hračky, umývali okná. „Bola to nádherná akcia, stále mám slzy od dojatia v očiach, keď si na to spomeniem,“ podelila sa o svoje pocity Katka Králiková z centra. Už druhýkrát tu pracovali dobrovoľníci z Hewlett Packard. „Určite sa prihlásime aj budúci rok a dúfam, že nás bude viac,“ povedala Danica Balážová.

Cítim sa ako rytier...

V útulku na Poliankach sa hľadali základy pre ďalší prístrešok a venčili psy. Marián Labuda ml. tu spolu so svojím kolegom z divadla odstraňoval náletové kroviny. „Cítim sa ako rytier, keď sa presekávam touto burinou,“ pochvaloval si aktivitu.

Hudobná bodka na záver

Všetky plánované aktivity sa podarilo úspešne zrealizovať. Vyčerpaných dobrovoľníkov hrial pocit nezištnej pomoci. Mnohí si vymieňali zážitky do neskorých podvečerných hodín na Trhoviisku nezis-



Primátor Hlavného mesta Bratislavy pri práci v Horskom parku.

koviek, pohupujúc sa v rytme skladieb Mishi, Bystríka či Polemicu.

Viac informácií:

www.nasabratislava.sk

Monika Smolová

Naša Bratislava v číslach:

Počet dobrovoľníkov	750+
Počet zapojených firiem	39
Počet aktivít	50
Počet komunitných organizácií	40
Odpracované hodiny celkovo	2250+
Odpracované dni celkovo	281+



Pre odvážnych bola pripravená kletka tigricy Beátky

Dlhšia a lepšia rodičovská dovolenka

Európska komisia prišla s návrhom na dlhšiu a lepšie platenú rodičovskú dovolenku. Návrh by mal tiež zlepšiť situáciu súkromných podnikateľiek. Tieto dve iniciatívy pochádzajú zo súboru opatrení na zlepšenie vyváženosti práce a voľného času pre všetkých Európanov – ženy aj mužov. Návrh by mal predĺžiť minimálnu dobu materskej dovolenky zo 14 na 18 týždňov a odporúča platiť ženám počas tejto doby 100 percent z ich platu. Okrem toho sa návrh usiluje o silnejšiu ochranu proti prepúšťaniu a právo na návrat na rovnakú pozíciu po materskej. Návrh bol odoslaný na prerokovanie do Európskeho parlamentu a vládam členských štátov EÚ. Očakáva sa, že súhlas bude dosiahnutý počas roka 2009 a potom budú mať krajiny EÚ 2 roky na pretavenie zákona do národných legislatív.

viac: <http://ec.europa.eu>

Cena pre žurnalistov – „Za diverzitu, proti diskriminácii“

Európska komisia otvorila piaty ročník oceňovania žurnalistov elektronických a printových médií. Súťaž je otvorená pre žurnalistov všetkých 27 členských krajín EÚ, ktorí prispievajú k lepšiemu porozumeniu diverzity a boja proti diskriminácii na základe viery, zdravotného stavu, veku, sexuálnej orientácie, rasy či etnického pôvodu. Tento rok sa bude špeciálna cena udeľovať za články skúmajúce diskrimináciu rómskej komunity.

viac: <http://journalistaward.stop-discrimination.info>

Tesco – rekordná úroveň zamestnancov nad 50 rokov

Supermarketový gigant vo Veľkej Británii zaznamenal nárast v množstve zamestnancov vo veku 50 a viac rokov (54 545 zamestnancov) o 154 percent; dnes už predstavujú pätinu personálu Tesco v Británii. Spoločnosť umožňuje zamestnancom pracovať a rozvíjať sa bez ohľadu na vek. Najstarší zamestnanec má 80 rokov. Spoločnosť taktiež neprihliada na fixný dôchodkový vek 65 rokov. Pre Tesco je táto veková skupina dôležitá najmä pre svoju lojalitu a spoľahlivosť a preto sa usiluje pokračovať v riešení stereotypov ohľadne starnúcej populácie.

Silnejší mechanizmus zodpovednosti pre rodovú rovnosť

Podľa správy vypracovanej UNIFEM (United Nations Development Fund for Women) je potrebné oveľa silnejší mechanizmus pre hľadanie progresu rodovej rovnosti s cieľom spojenia národných a medzinárodných záväzkov voči ženským právam. Muži prevyšujú ženy v parlamentoch v pomere 4:1, viac ako 60 percent všetkých nezarábajúcich pracovníkov sú ženy a stále zarábajú v priemere o 17 percent menej ako muži. V niektorých častiach sveta stále umiera 1 z 10 žien na prípady spojené s tehotenstvom aj napriek tomu, že prevencia materskej úmrtnosti je efektívna a dobre známa.

viac: http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text.pdf

Mesiac povedomia zamestnávania ľudí s postihnutím

Október je v USA každoročne národným mesiacom ľudí s postihnutím. Ponúka šancu spoznať a zamestnať 54 miliónov postihnutých ľudí v USA, z ktorých 34 percent je nezamestnaných. Podľa Národnej organizácie pre postihnutých z USA ľudia s postihnutím disponujú takmer 220 miliardami dolárov nákupnej sily. Vďaka užitočných rád a komentárov venujúcich sa tento mesiac práci s postihnutými ľuďmi a ich pracovnej integrácii môžete nájsť na webovej stránke projektu.

viac: <http://www.diversityinc.com/public/4501.cfm>

Sustainable Manufacturing Summit Europe

19.–20. november 2008, Brusel

Konferencia je zameraná na udržateľnú spotrebu a produkciu v európskej výrobe. Veľkou výzvou regulátorov a výrobcov je otázka integrácie udržateľnosti do priemyselných zásad a praktík. Konferencia spája európskych politikov a lídrov v podnikaní a poskytne praktické a strategické informácie výrobcovi čeliacim výzvam trvalo udržateľného rozvoja.

Organizátor: Green Power Conferences

Viac: <http://www.greenpowerconferences.com>

Environmental Business Strategies Summit 2008

25.–26. november 2008, Amsterdam

Konferencia s dôrazom na energiu, ekologické zásobovanie a komunikáciu. Ide o podujatie venujúce sa udržateľnosti, environmentálnej a spoločenskej zodpovednosti. Predstavia sa na ňom odborníci zo spoločností Cemex, Siemens, Mitsubishi a pokúsia sa nájsť celostný prístup k formulovaniu úspešnej environmentálnej stratégie podnikania pre vlastnú organizáciu.

Organizátor: Ethical Corporation

Viac: <http://www.ethicalcorp.com/ebs/>

2nd Annual Corporate Responsibility Reporting and Communication Summit

25.–26. november 2008, Londýn

Ako efektívne a správne tvoriť správy o zodpovednom podnikaní a úspešne o nich komunikovať so všetkými zainteresovanými stranami? Tohtoročný summit je predovšetkým zameraný na pomoc organizáciám v otázkach manažmentu reportovania a riadenia toku informácií potrebných pre tvorbu správ. Bude sa hovoriť o princípoch a formátoch tvorených správ, dialógu so zainteresovanými stranami, Globálnej reportingovej iniciatívy a angažovania zamestnancov do procesu.

Organizátor: Ethical Corporation

Viac: <http://www.ethicalcorp.com/reporting/>