

КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

интегриране на принципите на корпоративната социална отговорност и устойчивост в програмните документи и стратегическите планове

*Министерство на труда и социалната политика
Дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“*

Какво е важното???

Какви са възможностите на ръководствата, да изградят и докажат качества за управление на ресурси, в т.ч. и човешки

Насоки към ръководствата

как да се интегрират принципите на корпоративната социална отговорност (КСО) и устойчивостта в плановете си документи

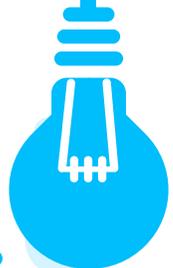


Споделяне на добри практики и ноу-хау

Възможност за учене чрез споделяне на практически опит

Стимулира прилагането на принципите за добро управление

Култура на устойчиво и социално отговорно Предлагане, Потребление и Поведение в цялото общество



Основен принцип
на КСО е :

Прави добро !

START



Основната цел е повишаване на информираността относно ползите от реализирането на устойчиви КСО практики.



РАМКОВА ПОЛИТИКА

за насърчаване на
корпоративната социална
отговорност и
устойчивост
2025 – 2027 г.

ДОБРОВОЛЕН характер
на корпоративната **социална** отговорност

Рамковата политика на МТСП показва ангажираността на министерството за подобряване качеството на живот на населението чрез прозрачни и устойчиви социално отговорни бизнес практики.

Посредством Рамковата политика правителството представя своята визия, приоритетни цели и ангажимент да насърчи способностите на компаниите да интегрират социално отговорните си практики в своята дейност с цел повишаване конкурентоспособността, устойчивостта на бизнеса и подпомагане реализацията на целите на устойчивото развитие.

Нови предизвикателства

Преди ...

Стандарт за бизнес етика

Сега ...

Успешно развиващ се управленски модел

Води до

Конкурентоспособност
Устойчивост на бизнеса
Устойчиво развитие

Нови предизвикателства

Адаптиране към новите форми на заетост и глобалната икономика

И още ...

Развитие на дигиталните технологии
Динамично развиваща се среда
Създаване на нормативна уредба

Разширяване обхвата на Рамковата политика

КСО инструменти по отношение на човешките ресурси

Дейности на индивидуално и организационно равнище

предложенията за обучения, дейности и т.н., идващи от самите служители се оказват най-полезни както за екипа, така и за отделния служител

Развитие на управленските кадри

Развитието им може да доведе до съществен принос от тяхна страна за ефективността на компанията

По-добри условия на труд

просторни и светли работни места, оборудвани с модерна техника и системи за климатизация и вентилация на въздуха, режим на работа и реална възможност за „гъвкаво“ работно време

Социални придобивки

ваучери за храна, транспортни разходи, допълнително здравно осигуряване, разходи за служебен телефон, възможности за спортуване, организиране на тим билдинг и др.

Обучение на новонаети служители чрез наставник

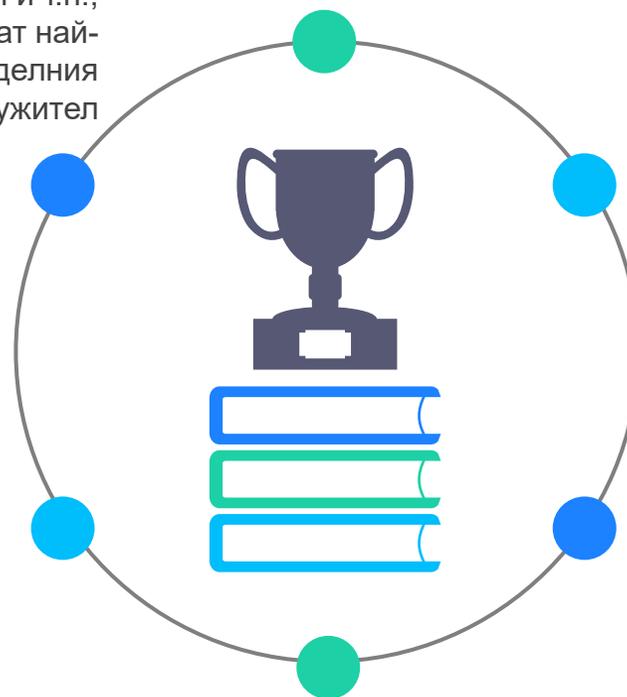
нужда от адаптиране в новата работна среда, въвеждане в работния процес, запознаване с установените правила за работа в компанията и не на последно място - възможност за установяване на формални и неформални контакти

Програма от типа „Кариерно развитие“

програми за справедливо израстване в структурата на компанията

Оптимизиране на системите за възнаграждения

Системата с инструменти за възнаграждение може да съдържа бонуси за личен принос, за качествено и количествено изпълнение



КСО политика по отношение на ГРИЖА ЗА ОКОЛНАТА СРЕДА

Инициативи с отношение към отговорното потребление

САМОСТОЯТЕЛНО ИЛИ
В ПАРТНЬОРСТВО
разделно събиране на отпадъци,
насърчаване ползването на
рециклируеми материали и офис
консумативи, ограничаване
употребата на пластмасови продукти,
намаляване потреблението на
електроенергия, затваряне на
производствения цикъл и т.н.



КСО политика по отношение на общественополезен труд и **доброволчество**



Всяка компания може да **изгради програми** насърчаващи служителите да участват в обществени дейности, спортни игри, излети, веломаратони или почистване на зелени площи, засаждане на дървета и др.

Полагането на доброволен труд в **свободно избрана от служителите кауза**, за един или повече дни от годината, може да бъде поощрен от работодателя, чрез зачитане на същите тези дни като отработено време.



***Не е трудно или невъзможно ...
Защото е важно да си социално отговорен!***

Прилагането на КСО практиките

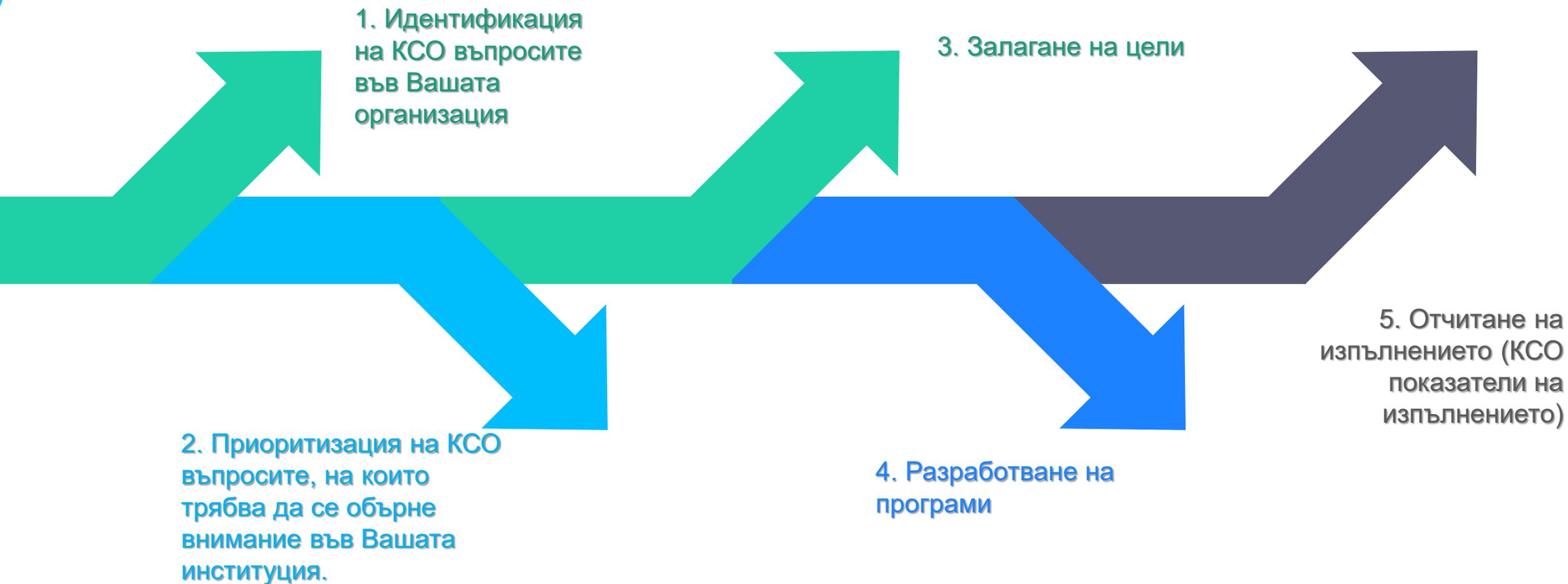
изградени и структурирани в комбинация от посочените примерни инструменти,

ще доведе до създаване на устойчива психологическа връзка между служителите и ръководството. Практиката показва, че многообразието от прилаганите КСО практики надхвърля многократно очакванията за постигнатите високи резултати на компанията. Ще спомогне за адаптирането към предстоящите нормативни изисквания и уредба.



Не е важно какви ресурси (финансови, човешки, технически, информационни) са вложени в КСО практиките, а дали тези практики са отговорили на високите очаквания и са постигнали нужния социален ефект

Ключови стъпки и примерни насоки за изготвяне на вътрешен план за действие на организацията



Примерни насоки и въпроси, свързани с интегрирането на КСО

| Насоки | Въпроси |
|--------------------------------|--|
| 1. Управление на организацията | Системата, по която организацията взема и изпълнява решения във връзка с целите ѝ. |
| 2. Човешки права | 1: Надлежна грижа / проверка |
| | 2: Рискови ситуации за човешките права |
| | 3: Избягване на съучастие |
| | 4: Разрешаване на случаи с оплаквания |
| | 5: Дискриминация и уязвими групи |
| | 6: Граждански и политически права |
| | 7: Икономически, социални и културни права |
| | 8 : Фундаментални принципи и права на работното място |
| 3. Трудови практики | 1: Заетост и трудови отношения |
| | 2: Работни условия и социална защита |
| | 3: Социален диалог |
| | 4: Здравословни и безопасни условия на труд |
| | 5: Развитие на човешките ресурси и обучение на работното място |



Примерни насоки и въпроси, свързани с интегрирането на КСО

| Насоки | Въпроси |
|-------------------------------------|---|
| 4. Околна среда | 1: Предотвратяване на замърсяването |
| | 2: Устойчиво използване на ресурсите |
| | 3: Опазване и възстановяване на естествената среда |
| 5. Справедливи управленски практики | 1: Антикорупционни практики |
| | 2: Отговорно политическо участие |
| | 3: Справедлива конкуренция |
| | 4: Насърчаване на социалната отговорност в сферата на влияние / логистичните вериги |
| | 5: Зачитане на правата на собственост |
| 6. Въпроси, свързани с гражданите | 1. Фактологична информация и справедливи практики при сключване на договори |
| | 2. Опазване на здравето и безопасност |
| | 3. Устойчиво потребление |
| | 4. Услуги и подкрепа на гражданите, оплаквания и разрешаване на спорове |
| | 5. Защита на личните данни и неприкосновеност на личния живот |
| | 6. Достъп до услуги с обществено значение |
| | 7. Образование и информираност |



Примерни насоки и въпроси, свързани с интегрирането на КСО

| Насоки | Въпроси |
|------------------------------------|---|
| 7. Участие и развитие на общността | 1. Участие на общността |
| | 2. Образование и култура |
| | 3: Създаване на заетост и развиване на умения |
| | 4: Развитие на технологията |
| | 5: Създаване на благосъстояние и доходи |
| | 6: Здраве |
| | 7: Социална инвестиция |



КОРПОРАТИВНА



СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

БЪДИ СОЦИАЛНО
ОТГОВОРЕН

Министерство на труда и социалната политика
Дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“
<https://www.mlsp.government.bg/korporativna-sotsialna-otgovornost>