

RAPORT

# CSR

Partnerzy merytoryczni

Kurier365.PL

SUPERBIZNES SUPER

RAPORT  
CSR.PL

Partner strategiczny

PKP cargo  
LOGISTICS

Partnerzy raportu

OSG  
Records  
Management

TERAZ POLSKA

## Społeczna Odpowiedzialność Biznesu

EDYCJA XXI



fot: fotolia

### Wyróżnieni w XXI edycji Raportu:

Fundacja PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza wyróżniona w XXI edycji Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za organizowany od lat konkurs grantowy prowadzony z myślą o małych, lokalnych organizacjach pozarządowych

 **Fundacja PGNiG**  
im. Ignacego Łukasiewicza

Centrum Monitoringu Wolności Prasy przy SDP wyróżnione w XXI edycji Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za działania społeczne, których celem jest ochrona wolności słowa i wsparcie niesione lokalnym mediom

Centrum Monitoringu  Wolności prasy



## Drodzy Czytelnicy,

oddajemy w Wasze ręce najnowszy, już 21. numer Raportu Społeczna Odpowiedzialność Biznesu. Tematem przewodnim tej edycji jest jakże ważny i głośny temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy. Mamy XXI wiek, a wciąż problem wyrównywania szans istnieje, choć na temat zacofania Polski w tym zakresie zdania są podzielone. Zdaniem prof. Ireny Lipowicz, Rzecznika Praw Obywatelskich, równość kobiet i mężczyzn wciąż jest mitem. Według niej, mimo wielu pozytywnych zmian w sytuacji kobiet na rynku pracy, wciąż aktualne pozostają zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć, nierówny dostęp do awansów, niski udział ko-

biet w zarządach czy nierówne wynagrodzenie za tę samą pracę. Z kolei w artykule „Równość w pracy nie polega na walce płci” wypowiadają się przedstawiciele dużych firm, takich jak: Jeronimo Martins Polska, HP czy Avon, którzy znacznie pozytywniej oceniają zmiany na rynku pracy. Więc kto ma rację? Być może w międzynarodowych korporacjach już dawno wprowadzono odpowiednie standardy, jednak w tych mniejszych firmach problem równouprawnienia wciąż istnieje.

Oczywiście, jak zawsze wyróżniliśmy dwa ciekawe projekty z zakresu CSR. Pierwszym wyróżnionym jest Fundacja PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza za organizowany od lat konkurs grantowy, mający na celu wsparcie i promocję kultury, sportu, ochrony zdrowia, a także opieki nad zabytkami. Warto też wspomnieć, że Fundacja będzie w tym roku świętować 10-lecie swojego istnienia. Organizowany przez nich

konkurs grantowy jest przeznaczony dla fundacji i stowarzyszeń, a także jednostek samorządowych, w tym m.in. szkół, bibliotek i szpitali. Spektrum dofinansowywanych projektów jest szerokie, nie dotyczy jednak tych, które mają na celu osiągnięcie zysku lub mają charakter polityczny. Konkurs jest organizowany co dwa miesiące, co sprawia, że jest on atrakcyjny dla podmiotów ubiegających się o dofinansowanie. Kolejnym wyróżnionym jest Centrum Monitoringu Wolności Prasy za działania społeczne, których celem jest ochrona wolności słowa i wsparcie niesione lokalnym mediom. CMWP przy SDP działa już od wielu lat i naprawdę ciężko jest w kilku zdaniach opisać zakres ich działań. Przede wszystkim CMWP skupia się na promowaniu wartości, takich jak szeroko rozumiana wolność słowa, szczególnie w odniesieniu do dziennikarzy i ludzi mediów. Wsparcie dla mediów jest okazywane na wielu

poziomach. Po pierwsze, w skali mikro – dozna pomoc w konkretnych sytuacjach, w których dziennikarze są oskarżani i zastraszeni, a ich sprawy rozpatruje wymiar sprawiedliwości. Po drugie, w skali makro, czyli w tych sytuacjach, w których CMWP stara się wpływać na ustawodawcę. Oczywiście tylko wtedy, gdy uważa, że dane rozwiązania prawne należy poprawić, by w lepszym stopniu służyły wolności słowa w naszym kraju.

Zapraszamy do lektury naszego dodatku, tradycyjnie dziękując wszystkim tym, bez których Raport by nie istniał: naszym partnerom – Fundacji Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”, redakcji „Super Biznes”, portalom Kurier365.pl i RaportCSR.pl, a także firmom OSG Records Management, PKP CARGO SA i przede wszystkim naszym Czytelnikom.

Redakcja

# Równość kobiet i mężczyzn wciąż jest mitem



foto: Jan Kucharczyk

**Mimo wielu pozytywnych zmian w sytuacji kobiet na rynku pracy, wciąż aktualne pozostają zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć, nierówny dostęp do awansów, niski udział kobiet w zarządach czy nierówne wynagrodzenie za tę samą pracę. O obecnej sytuacji równouprawnienia w Polsce mówi prof. Irena Lipowicz, Rzecznik Praw Obywatelskich**

spółek giełdowych w Unii Europejskiej jest średnio 16,6 proc. kobiet, a w Polsce tylko 10,3 proc. Co więcej, wskazano, że w Polsce wskaźnik ten uległ w badanym okresie obniżeniu. Ponadto, w Polsce kobiety stanowią tylko około 5 proc. prezesów zarządów takich spółek.

Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE) – unijne centrum wiedzy w obszarze równości płci – opracował wskaźnik równości płci Gender Equality Index, który syntezuje kompleksowość równości płci jako wielowymiarowej koncepcji. Składa się on z sześciu podstawowych dziedzin: pracy, pieniędzy, wiedzy, czasu, energii, zdrowia i dwóch domen satelit (krzyżującej się nierówności i przemocy). Index wskazuje różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach członkowskich w 2010 r. Kraje UE łącznie osiągnęły wynik przeciętny na poziomie 54 proc. (gdzie 1 to całkowity brak równego traktowania, a 100 to pełna równość w traktowaniu). Oznacza to, że Unia Europejska jest tylko w połowie drogi do równości płci. Polska uzyskała wynik 44,1. Największą nierówność płci znajdujemy w obszarze władzy (niski poziom równości płci w procesie podejmowania decyzji politycznych i ekonomicznych) – średni wynik dla UE to 38, a w Polsce 34,5. Znaczne dysproporcje występują także w obszarze czasu, jeśli chodzi o czas spędzony na nieodpłatnej opiece, ze średnią 38,8 na poziomie UE, w Polsce 20,9. Sposób wykorzystania czasu na pracę zawodową i czasu wolnego jest szczególnym problemem ze względu na nieproporcjonalny rozmiar czasu, jaki kobiety spędzają na opiece nad członkami rodziny. Brak równowagi między życiem prywatnym a zawodowym wpływa na udział w zatrudnieniu, jakość pracy i wywiązywanie się z obowiązków opiekuńczych. W obszarze pracy badany jest nie tylko udział kobiet i mężczyzn na rynku pracy, lecz także sam proces ścieżki kariery. Chociaż wynik dla UE wynosi 69, a w Polsce 61,4, wiele pozostaje jeszcze do zrobienia przed osiągnięciem pełnej równości płci. Z badań wynika, że kobiety pozostają w sytuacji dużej niepewności w zakresie dostępu do środków. Doświadczają licznych nierówności na rynku pracy, zarabiają mniej niż mężczyźni, można nawet mówić o feminizacji ubóstwa (średnia dla UE to 68,9, a dla Polski 52,2).

Kobiety, które mają wpływ na najpoważniejsze decyzje gospodarcze i finansowe, są w polskim biznesie obecne. Na pewno jednak ich liczba jest znacznie niższa niż mężczyzn. Zaledwie sześciu na stu prezesów polskich firm to kobiety, zaś tylko 12 proc. członków zarządów spółek giełdowych to kobiety. Według badań Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, w 400 dużych polskich firmach jest zaledwie 6,8 proc.

kobiet prezesów. Na 2 736 osób zasiadających w radach nadzorczych spółek z udziałem Skarbu Państwa, 745 członków to kobiety. Stanowi to 27 proc. ogółu.

### Jakie czynniki wpływają na złą sytuację kobiet na rynku pracy?

Sytuację utrudnia przede wszystkim niekorzystny wzorzec społeczny nakazujący akceptację drugoplanowej pozycji kobiety w firmie. Jego efektem ubocznym jest również istnienie tzw. szklanego sufitu, który stanowi barierę nie do przekroczenia dla wielu polskich pań i paraliżuje je przed dążeniem do realizacji ambitnej ścieżki kariery zawodowej. Wydaje się, że w tym zakresie istotne jest wprowadzanie i utrzymywanie przez państwo ułatwień dla pracujących matek i sprzyjanie dzieleniu obowiązków rodzicielskich oraz godzeniu tych zawodowych z rodzinnymi. W polskich realiach w szczególnej sytuacji znajdują się młode matki, które w większym stopniu są obciążone dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z urodzenia dziecka. W efekcie, przede wszystkim to one spotykają się z nierównym traktowaniem – są niechętnie przyjmowane do pracy, gdyż z punktu widzenia pracodawcy bardziej korzystne jest zatrudnienie pracownika, który będzie dyspozycyjny i nie będzie wymagał elastycznego podejścia do formy zatrudnienia. Kluczowym działaniem, które należy podjąć w celu wyrównania praw i obowiązków kobiet i mężczyzn, jest zwiększenie aktywności ojców w sferze rodzinno-domowej.

### Jakie działania, mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji oraz zapewnienie równego traktowania, są podejmowane w Polsce?

Przykładem dobrych praktyk w Polsce (jako jednym z nielicznych krajów Unii) była inicjatywa Karty Różnorodności oraz ogłaszanie przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie informacji o tym, ile kobiet zasiada w radach nadzorczych. GPW rekomenduje spółkom publicznym i ich akcjonariuszom, by zapewniały one zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w przedsiębiorstwach, wzmacniając w ten sposób kreatywność i innowacyjność prowadzonej przez spółki działalności gospodarczej.

Ponadto minister Skarbu Państwa wskazał w tym zakresie na dwa dokumenty, tj. „Dobre praktyki w zakresie zapewnienia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek z udziałem Skarbu Państwa”, a także zarządzenie nr 6 Ministra Skarbu Państwa, zgodnie z którym zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa uzu-

pełniono o zapis dotyczący sposobu realizacji celów nadzoru właścicielskiego. Zapis ten stanowi, że w doborze członków rad nadzorczych należy brać pod uwagę zrównoważony udział kobiet i mężczyzn. Dokumenty te mają na celu zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek z udziałem Skarbu Państwa, nadzorowanych przez ministra. Cel ten jest zbieżny z działaniami na rzecz realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu gospodarczym, wynikającymi z art. 33 Konstytucji RP. Ponadto wpisuje się w inicjatywę „Kobiety w zarządzie – zobowiązanie dla Europy”, której pomysłodawczynią i promotorką jest pani Viviane Reding, wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej.

### W jakich aspektach życia zawodowego przejawiają się nierówności wśród kobiet i mężczyzn?

Wyniki badań GUS oraz NIK wskazują, że utrzymuje się rzeczywista nierówność ze względu na płeć w zakresie wynagrodzeń za pracę (tzw. luka płacowa), co wskazuje na potrzebę podjęcia dalszych działań na rzecz wyeliminowania dyskryminujących i promowania dobrych praktyk. Z raportu NIK wynika, że mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety w większości badanych jednostek administracji publicznej oraz spółek komunalnych i Skarbu Państwa („Zapewnienie prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym” – kontrola wykazała, że mężczyźni mają płacę zasadniczą wyższą od kobiet o 10,82 proc.). Niewątpliwie niepokojące są dane, według których wśród osób z wykształceniem wyższym różnice w wynagrodzeniach dochodzą często do dwucyfrowego punktu procentowego na korzyść mężczyzn. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku porównania danych dotyczących średniego wynagrodzenia w zależności od posiadanego stażu pracy. Z raportu GUS „Struktura wynagrodzeń” wynika, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było w 2012 r. o 20 proc. wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

### Czy mężczyźni spotykają się również z nierównym traktowaniem?

Dane statystyczne GUS-u wskazują, że niewielki odsetek uprawnionych ojców decyduje się na wzięcie urlopu ojcowskiego. Ważną kwestią do analizy jest również negatywne nastawienie pracodawców do urlopów ojcowskich – zdarzają się sytuacje, że mężczyznom odmawia się skorzystania z prawa do urlopu, co świadczy o niechęci pracodawcy do „destabilizacji” trybu pracy mężczyzny. Stanowi to właśnie przykład dyskryminacji ojców.

### Z czego wynika dyskryminacja kobiet na rynku pracy?

Przede wszystkim istnieje duże ryzyko dyskryminacji kobiet w związku z macierzyństwem i ciążą. Kobiety są skłonne pracować raczej w publicznym sektorze, z uwagi na częste niezapewnienie im realizacji uprawnień związanych z rodzicielstwem w sektorze prywatnym. Ponadto, kobiety są bardziej narażone na dyskryminację w małych przedsiębiorstwach. Dyskryminacja ze względu na macierzyństwo i ciążę przejawia się wielu aspektach: w procesie rekrutacji, w czasie zwolnień, w naciskach na wypowiedzenie umowy przez pracownicę albo zmianę umowy o pracę na czas nieokreślony na mniej korzystną umowę na czas określony, wreszcie w nieuwzględnianiu kobiet przy awansach bądź nierównym traktowaniu w systemie premiowym.

### Jak przedstawia się sytuacja równouprawnienia w Polsce i za granicami kraju?

Negatywny obraz udziału kobiet w życiu gospodarczym w naszym kraju przedstawia opublikowany przez World Economic Forum raport „The Global Gender Gap Report 2013”, który bada równouprawnienie płci w czterech obszarach życia: polityce, ekonomii, edukacji i zdrowiu. Wskazano w nim, że Polska w ciągu ostatniego roku spadła w rankingu o jedno miejsce i jest obecnie 54. na 136 krajów świata oraz że kobiety w Polsce mają średnie szanse (4 punkty w skali 7-punktowej) na uzyskanie pozycji liderki w przedsiębiorstwach. Najczęściej kobiety natrafiają na problemy właśnie na rynku pracy.

### Czy kobiety w Polsce są kobietami sukcesu?

W świetle raportu Komisji Europejskiej z 14 października 2013 r., dotyczącego obecności kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach („Women and men in leadership positions in the European Union 2013. A review of the situation and recent progress”), w zarządach dużych



➤ Fundacja PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza wyróżniona w XXI edycji Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za organizowany od lat konkurs grantowy prowadzony z myślą o małych, lokalnych organizacjach pozarządowych.

# Większy może więcej

**Fundacja będzie w tym roku świętować 10-lecie swojego istnienia. Trudno podsumować jej dokonania w jednym artykule, warto jednak wyróżnić te najważniejsze. Należy do nich przede wszystkim konkurs grantowy, mający na celu wsparcie i promocję kultury, sportu, ochrony zdrowia, a także opieki nad zabytkami.**

## Witold Kołodziej

Fundacja, jak przystało na podmiot znajdujący się w strukturze największego operatora gazowego i naftowego w Polsce, szczególnie chroni zabytki przemysłu gazowniczego oraz muzea, które kultywują tradycję związaną z branżą. To nie przypadek też, że fundacja nosi imię Ignacego Łukasiewicza, prekursora przemysłu, na którym dziś opiera się cała światowa gospodarka. Konkurs grantowy jest przeznaczony dla fundacji i stowarzyszeń, a także jednostek samorządowych, w tym m.in. szkół, bibliotek i szpitali. Spektrum dofinansowywanych projektów jest szerokie, nie dotyczy jednak tych projektów, które mają na celu osiągnięcie zysku lub mają charakter polityczny.

Konkurs jest organizowany co dwa miesiące, co sprawia, że jest on atrakcyjny dla podmiotów ubiegających się o dofinansowanie. – Większość tego typu działań jest prowadzona raz w roku, co oznacza, że wnioskodawcy mają tzw. jeden strzał – mówi Andrzej Różan, specjalista w zakresie projektów unijnych. – W takich przypadkach selekcja jest też o wiele ostrzejsza i naturalnie odpadają projekty o małym, lokalnym zasięgu. W przypadku fundacji firmowanej przez PGNiG jest inaczej.

Na stronie projektów, które uzyskały wsparcie w lutym 2014 roku, widzimy m.in. Dom Pomocy Społecznej dla Dzieci i Młodzieży prowadzony przez Zgromadzenie Sióstr św. Dominika w Broniszewicach, który fundacja wyposaża w sale dla dzieci niepełnosprawnych-leżących, niewydolnych oddechowo i ruchowo; czy Ochotniczą Straż Pożarną w Przewodowie, gdzie fundacja sfinansowała zakup pompy szlamowej, niezbędnej do prowadzenia skutecznych działań strażaków.

Aby ubiegać się o dofinansowanie projektu należy wypełnić formularz na stronie internet-

towej fundacji. – Ważne, aby tego typu dokumenty nie były specjalnie skomplikowane – mówi Różan. – Często jest tak, że podobne wnioski zawierają ogromną liczbę załączników dotyczących głównie rozliczenia finansowego. Aby je wypełnić zgodnie ze sztuką, potrzebna jest pomoc prawnika lub księgowej. Na tym etapie odpada najwięcej małych podmiotów, które nie mają potrzebnych zdolności administracyjnych.

Zarząd fundacji nie pozostawia jednak swoich beneficjentów samym sobie. Wymaga rzecz jasna raportów merytorycznych i finansowych, są one jednak przygotowane tak, aby nie nastrojały trudności, a przy tym wyczerpywały potrzebną wiedzę o zrealizowanym w ramach wsparcia projekcie.

Ale przelewy finansowe to nie wszystko. Fundacja należy do Ligi Odpowiedzialnego Biznesu. To program edukacyjny Forum Odpowiedzialnego Biznesu, którego PGNiG jest członkiem. Program ma za zadanie długofalowo wpływać na budowę nowej kadry menedżerów i przedsiębiorców, animatorów społecznych, liderów zmian i przede wszystkim odpowiedzialnych ludzi. LOB tworzy grupa ambasadorów i ambasadek CSR działających w lokalnym środowisku oraz organizacje realizujące projekty promujące CSR.

W lutym br. miała miejsce kolejna edycja warsztatów organizowanych w ramach Akademii Odpowiedzialnego Biznesu przez LOB. Przedstawiciele PGNiG wzięli w nich udział przedstawiając prezentację nt. różnych aspektów ochrony środowiska w firmie. Młodzi adepci CSR-u zadawali wiele pytań dotyczących nie tylko tematu ochrony środowiska, lecz także innych kwestii związanych z podejściem PGNiG do społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju.

Jak przyznają przedstawiciele fundacji, działania te nie do końca są bezinteresowne. – PGNiG zdecydowało się wspierać edukację młodych ludzi w tym obszarze z bardzo prostych powodów: ci młodzi ludzie za kilka lat wejdą na rynek pracy i to oni będą określać standardy pracy, zarządzania, będą kształtować nasze otoczenie społeczne i biznesowe – czytamy na stronach fundacji.



Onko-Olimpiada to projekt realizowany przez Fundację Spełnionych Marzeń już po raz 5. Są to igrzyska sportowe, w których biorą udział dzieci i młodzież z chorobą nowotworową z 15 ośrodków onkologicznych z Polski oraz ośmiu ośrodków onkologicznych z zagranicy, m.in. z Austrii, Węgier, Turcji, Litwy, Słowacji.



Projekt Stowarzyszenia „Maraton” Gorlice – Weekend Naftowy jest to impreza o charakterze rekreacyjno-kulturalnym.

Fundacja PGNiG  
im. Ignacego Łukasiewicza

Reklama

# RAPORT

# CSR.PL

SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNI  
AKTUALNOŚCI AKCJE EKSPERCI



➤ Centrum Monitoringu Wolności Prasy przy SDP wyróżnione w XXI edycji Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za działania społeczne, których celem jest ochrona wolności słowa i wsparcie niesione lokalnym mediom

# Żeby słowo było prawdziwe, musi być wolne



Z Wiktorem Świetlikiem, dyrektorem Centrum Monitoringu Wolności Prasy przy SDP, o najważniejszych działaniach i sukcesach rozmawiał Witold Kołodziej.

Jaki jest cel działania Centrum, jakie idee Wam przyświecają?

Przede wszystkim skupiamy się na promowaniu wartości, jaką jest szeroko rozumiana wolność

słowa, szczególnie w odniesieniu do dziennikarzy i ludzi mediów. Uważamy, że jest to jeden z fundamentów demokratycznego państwa. Wartości społeczne i obrona ludzi pióra są dla nas najważniejsze.

Nasze wsparcie dla dziennikarzy staramy się nieść na kilku płaszczyznach. Po pierwsze, w skali mikro, co oznacza doraźną pomoc w konkretnych sytuacjach, w których dziennikarze są oskarżani i zastraszani, a ich sprawy rozpatruje wymiar sprawiedliwości. Po drugie, w skali makro, czyli w tych sytuacjach, w których staramy się wpływać na ustawodawcę. Oczywiście tylko wtedy, kiedy uważamy, że dane rozwiązania prawne należy poprawić, by w lepszym stopniu służyły wolności słowa w naszym kraju.

Ja, jak również całe Centrum, wychodzimy z takiego założenia, że wolność słowa to nie jest wartość indywidualna czy wyizolowana. Jeśli mamy mieć w naszym kraju zdrowy, przedstawicielski ustrój, w którym efektywnie ma funkcjonować biznes i jeśli mamy mieć do czynienia z transparentnością i dobrymi regułami działania, to wolność słowa jest kluczowa.

Wasza praca to w takim razie misja. Czy uważacie, że dobrze ją pełnicie?

Oczywiście, że zawsze może być lepiej. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że działając na tak

trudnym gruncie, nie zawsze można być do końca zadowolonym.

Muszę też powiedzieć o sukcesach, szczególnie tych indywidualnych, które udało nam się osiągnąć. Jednym z ostatnich było wyciągnięcie z aresztu dziennikarza zatrzymanego bezprawnie, który wcześniej przygotowywał prowokację wobec sędziego okręgowego w Gdańsku. Wielokrotnie też pomagaliśmy dziennikarzom podczas rozpraw, które kończyły się wygranymi procesami. Skutecznie udaje nam się zwracać uwagę międzynarodowych organizacji na kontrowersyjne sprawy. Przykładem jest niesławny artykuł 212, którym dzięki nam zajął się sam departament USA. To są sukcesy, które potwierdzają, że nasza praca ma sens.

Jakie są Wasze najważniejsze działania?

Organizujemy wiele konferencji poświęconych różnego rodzaju zagadnieniom związanym z wolnością słowa. Obecnie walczymy o to, aby wydawcy brali na siebie większą odpowiedzialność za dziennikarzy, którzy oskarżeni stają przed sądem. Dziś w wielu przypadkach są oni pozostawieni sami sobie. Dowodem są praktyki wydawców, na które udało nam się natknąć, a które musimy zmienić.

Staramy się również wspierać lokalne, prywatne media w sytuacji, gdy przeciwko im staje nieuczciwa konkurencja w postaci sektora pu-

blicznego. Wspieramy więc biznes, bo lokalne wydawnictwo to przecież lokalny biznes.

Organizujemy również warsztaty dziennikarskie i wymianę dziennikarzy z naszymi białoruskimi przyjaciółmi, którzy działają w sferze dziennikarstwa obywatelskiego w internecie.

Jaka jest rola Centrum?

Centrum zostało założone w latach dziewięćdziesiątych przy Stowarzyszeniu Dziennikarzy Polskich. Centrum jest organem stowarzyszeniowym SDP, ale różni się od stowarzyszenia tym, że jest to podmiot nastawiony w dużym stopniu na zewnątrz, czyli nie obsługuje tylko swoich członków, lecz także stara się pomagać wszystkim dziennikarzom w Polsce.

Jeżeli chodzi o samo Centrum, to w kontekście tych działań, o których mówiłem, jesteśmy niewielką komórką, ale skuteczną. Działa z nami grupa młodych prawników, a także dziennikarze związani z TV Bielsat oraz z szeregiem innych mediów.

Centrum Monitoringu



Wolności prasy

Reklama

## Już 22.04 i 13.05 tylko z „Super Expressem”

**POMYSŁ**  
NA FIRME

Przedstawiamy i analizujemy pomysły na własny biznes.

**BIZNES**  
TEMAT

Przewodnik dla przedsiębiorcy. Tematy zawsze ważne i aktualne.

**PRAWO**  
PRZEDSIĘBIORCY

Kodeks pracy z punktu widzenia przedsiębiorcy. Tłumaczymy bieżące zmiany w prawie.

**FINANSE**  
TWOJEJ FIRMY

Oszczędzamy w firmie – pomysły na codzienne oszczędności.



# SUPERBIZNES

**SUPER**  
express



# Równość w pracy nie polega na walce płci

Przez ostatnie stulecie sytuacja kobiet w społeczeństwie zmieniła się diametralnie. Po uzyskaniu praw wyborczych w Polsce, panie stopniowo stawały się obecne w polityce i w biznesie. Zaczęły funkcjonować w powszechnej świadomości jako jednostki niezależne.

**Anna Szczepańska**

Kobiety od lat stają w szranki z mężczyznami podczas zdobywania wykształcenia, a później także w walce o stanowiska pracy. Nie należy jednak rozpatrywać tego jako walki płci, ale jako rywalizację najlepszych jednostek. Bez względu na płeć.

Wielu pracodawców wciąż ma jednak obawy związane z zatrudnianiem w szczególności młodych kobiet, które z dużym prawdopodobieństwem staną się matkami i znikną z miejsca pracy co najmniej na rok. Jest to bardzo krzywdzące podejście, jednak widać

podobieństwem staną się matkami i znikną z miejsca pracy co najmniej na rok. Jest to bardzo krzywdzące podejście, jednak widać

pewne pozytywne tendencje. Często bowiem tam, gdzie są już kobiety, bądź tam, gdzie pracodawca zetknął się z podobnymi sytuacjami, kobieta otrzymuje wsparcie i zrozumienie, a także czekające na jej powrót miejsce pracy.

Pomimo tych zmian kobiety muszą bardzo często walczyć ze stereotypami funkcjonującymi zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród samych kobiet. Kobiety nie mają jeszcze wystarczającej pewności siebie, przez co często tracą szansę na dobre zatrudnienie albo wyższe zarobki, ponieważ same w swoich oczach nie czują się kompetentne lub wystarczająco silne, aby przyjąć na siebie konsekwencje swoich decyzji. Należy jednak zwrócić uwagę, że są to bardzo często niezasadne lęki. Kobiety na stanowiskach kierowniczych sprawdzają się znacznie lepiej w sytuacjach kryzysowych, potrafią zachować zimną krew i działają rozsądnie w najtrudniejszych chwilach.

Są to jednak zawsze uogólnienia, które mogą być krzywdzące dla jednostek każdej z płci. Faktem jest, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni posiadają pewne cechy przypisane płci, są one jednak bardziej lub mniej rozwinięte u każdej jednostki. Każda z tych cech może mieć również mniejsze bądź większe znaczenie przy podejmowaniu konkretnych decyzji. Ważne jest, aby na stanowiskach kierowniczych coraz częściej stawały osoby o najwyższych kompetencjach bez względu na płeć i związane z nią uprzedzenia.



fot: fotolia

## Pracownicy siłą firmy



**Anna Krasnodębska-Piontek**

Wierzymy, że o sile i wartości firmy decydują ludzie, dlatego dokładamy wszelkich starań, by wspierać naszych pracowników. W Avon każdy, niezależnie od płci, ma jednakową szansę, by osiągnąć sukces. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą znaleźć się w kadrze zarządzającej. Wszystko zależy wyłącznie od czynników, takich jak: aspiracje, potencjał, wymagane kompetencje oraz niezbędne doświadczenia. W naszej firmie zatrudniamy 55 proc. kobiet we wszystkich spółkach Avon (Avon Cosmetics Polska, Avon Operations, Avon EMEA Finance Service Center). Ponadto najwyższe i najbardziej odpowiedzialne stanowiska (menedżerskie i wyższe) obejmują zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Te ostatnie stanowią 56 proc. kadry zarządzającej, grupa mężczyzn pełniących te same funkcje wynosi natomiast 44 proc. Równouprawnienie w naszej firmie przejawia się także między innymi w możliwościach korzystania z urlopów: macierzyńskiego oraz tacierzyńskiego. W Avon dbamy bowiem o całe rodziny – każdy otrzymuje premię z tytułu narodzin dziecka, czy zawarcia związku małżeńskiego. Wierzymy, że skuteczność naszej polityki zatrudnienia znajduje odzwierciedlenie w komfortcie i jakości pracy, co przekłada się na stabilną pozycję Avon na rynku.

*Autorka pracuje jako HR director Poland & Nordics Avon Cosmetics Polska Sp. z o.o.*

## Kobiety w centrach usług dla biznesu mają się dobrze



**Katarzyna Turkiewicz**

Usługi dla biznesu sprzyjają szerokiemu zatrudnieniu kobiet, które dobrze odnajdują się w wielokulturowych zespołach. Są nastawione na realizację celów i dużo lepiej radzą sobie w sytuacjach konfliktowych. Należy też podkreślić wysoki poziom wykształcenia i kompetencji, którymi dysponują Polki, jak również znajomość języków obcych i otwartość na poznawanie nowych obszarów. Doświadczenie HP GBC pokazuje, że kobiety świetnie radzą sobie w międzynarodowym środowisku pracy. Ważne jest jednak, by otrzymywały odpowiednie wsparcie ze strony pracodawcy w łączeniu ról zawodowych i prywatnych, bo utrzymanie równowagi między tymi obszarami życia jest wyzwaniem. Z jednej strony kobiety muszą sprawdzać się w roli mamy, żony, partnerki, z drugiej zaś pracow-

nika zainteresowanego karierą zawodową i indywidualnym rozwojem.

W naszym centrum wspieramy panie poprzez rozwiązania systemowe oraz wzajemne zrozumienie. Pomagamy w okresie ciąży i w odnalezieniu się w nowej roli po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka. Zapewniamy dostęp do profesjonalnej opieki medycznej w przypadku choroby dziecka lub starszych członków rodziny. Dla części stanowisk oferujemy elastyczne godziny pracy lub możliwość pracy z domu, refundujemy w pewnym zakresie koszty pobytu dzieci w przedszkolach, szczególnie wspierając samotne mamy. Dbamy też o zawodowy rozwój wszystkich pracowników i stałe podnoszenie kwalifikacji. Model ten powoduje, że w naszym centrum 70 proc. zespołu stanowią kobiety i zajmują 60 proc. stanowisk menedżerskich w firmie.

*Autorka jest dyrektorem regionalnego Departamentu Usług Finansowych dla EMEA w Globalnym Centrum Biznesowym Hewlett-Packard*

## Stawiamy na różnorodność



**Gabriel Szymczak**

Tchibo wyróżnia unikalny model biznesowy, który łączy najwyższej jakości kawę paloną z szerokim asortymentem produktów ze zmieniającymi się co tydzień kolekcjami. Posiadamy ponad 50 sklepów stacjonarnych, znanych z unikalnego doświadczenia zakupów i e-sklep Tchibo.pl, jeden z dziesięciu największych sklepów internetowych w Polsce. Częścią naszej strategii biznesowej jest społeczna odpowiedzialność biznesu. Charakter firmy determinuje naszą politykę zatrudnienia, stwarzając szansę dla rozwijania różnorodności naszego zespołu. Najważniejsi są dla nas pracownicy obdarzeni pasją. To oni stanowią siłę naszej firmy. Płeć nie jest czynnikiem, który miałby jakikolwiek wpływ na zatrudnianie lub promowanie osób na wyższe stanowiska.

Nasze podejście odzwierciedla struktura zatrudnienia – 72 proc. wszystkich stanowisk kierowniczych w firmie zajmują kobiety, z czego 45 proc. to stanowiska menedżerskie i dyrektorskie. Kobiety dominują wśród kierowników sklepów i ich zastępców. Doceniamy ich doskonałe wyczuwanie w budowaniu relacji z klientami. Ich kompetencje menedżerskie są na wysokim poziomie, co widać w codziennej pracy i sprawnym zarządzaniu małą firmą, jaką jest sklep Tchibo.

Polityka firmy w obszarze zatrudnienia ma duży wpływ na funkcjonowanie firmy. Jesteśmy przekonani, że promowanie różnorodności, wspieranie wszystkich pracowników w ciągłym kształceniu i rozwoju zawodowym jest najlepszą drogą do budowania najlepszego zespołu.

*Autor jest dyrektorem ds. zarządzania personelem w firmie Tchibo Warszawa*

## Równouprawnienie podstawą odpowiedzialnego przedsiębiorstwa



**Alfred Kubczak**

Jako największy prywatny pracodawca w kraju zatrudniamy obecnie ponad 47 tys. osób. Większość, bo ponad 80 proc., stanowią właśnie panie – dlatego temat równouprawnienia kobiet w pracy jest nam szczególnie bliski. Fundamentem działania sieci Biedronka jest polityka równościowa i antydyskryminacyjna, której celem jest zapobieganie nierównemu traktowaniu pracowników ze względu m.in. na płeć w zakresie nawiązywania i rozwiązywania

stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń.

Już na etapie rekrutacji kierujemy się zasadą równości płci, formułując ogłoszenia rekrutacyjne w sposób neutralny genderowo. Również nasza polityka płacowa i rozwojowa bazuje na zasadzie niedyskryminacji. Dotyczy to przede wszystkim równości płac kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach. Wszyscy zatrudnieni niezależnie od płci mają takie same możliwości awansu i rozwoju.

Ponadto nasi pracownicy są objęci specjalistycznymi programami pomocy i wsparcia. Wierzymy, że pomagają to łączyć role pracow-

nika i rodzica i jest dodatkowym wsparciem m.in. dla zatrudnionych u nas kobiet. Oferujemy m.in. bezpłatne badania profilaktyczne czy programy skierowane do dzieci pracowników, w tym wyprawki dla noworodków i pierwszoklasistów, pomoc dla dzieci niepełnosprawnych, obozy letnie.

Potwierdzeniem równości szans rozwoju i awansu jest obecność w kilkuosobowym zarządzie naszej firmy dwóch kobiet, które tym samym w znacznym stopniu wpływają na strategię i działania spółki.

*Autor jest dyrektorem ds. korporacyjnych w firmie Jeronimo Martins Polska (sieć sklepów Biedronka)*



DEPESZE CSR RAPORT  
www.raportcsr.pl

### Jak sortować śmieci, 17 lutego

Eksperti partnerskich zespołów, magazynu „Cztery Kąty” i czterykarty.pl, STENA EkoStacja oraz IKEA, stworzyli e-book pt. „Jak sortować, żeby nie zwariować?”. W prosty i ciekawy sposób odpowiadają w nim na pytania i wyjaśniają wątpliwości, które w pół roku od wprowadzenia nowej ustawy śmieciowej wciąż utrudniają Polakom skuteczne segregowanie odpadów. Na 44 stronach umieszczono inspirujące ciekawostki, zagadki, ilustracje, fragmenty ustaw oraz wyniki badań.



### 38. Bieg Piastów ze wsparciem PKO BP, 22 lutego

Na przełomie lutego i marca br. odbył się Festiwal Narciarstwa Biegowego w Szklarskiej Porębie – najstarsza w naszym kraju impreza dla narciarzy biegowych. Tegoroczna edycja trwała dziewięć dni i przebiła wszystko, co do tej pory działo się w narciarstwie biegowym dla amatorów w Polsce. Najważniejszym wydarzeniem Festiwalu był rozgrywany już po raz 38. Bieg Piastów. Impreza była wspierana przez PKO Bank Polski, który kontynuuje wieloletnią tradycję wydarzenia.



### DACHSER jako wzorowa firma rodzinna, 26 lutego

Firmy rodzinne stanowią bardzo wyjątkowy segment wśród ogółu przedsiębiorstw. Silny fundament, jakim są więzy krwi, tradycja, bardzo osobisty stosunek do prowadzonej działalności oraz nastawienie na zrównoważony rozwój i długookresowe funkcjonowanie to elementy, które czynią firmy rodzinne niedoścignionym wzorem dla wielu menedżerów. Jednym z przykładów sukcesu firmy założonej i przez lata pozostającej w rękach jednej rodziny jest działający globalnie operator logistyczny – firma Dachser.



### ERICSSON i FACEBOOK tworzą laboratorium innowacji, 27 lutego

Ericsson i Facebook ogłosiły stworzenie wspólnego laboratorium innowacji wspierającego inicjatywę projektu Internet.org. Głównym jego celem jest udostępnienie internetu dla całej ludności świata. Efekt współpracy obu firm, jakim jest laboratorium innowacji Internet.org, zapewni środowisko oraz wiedzę fachową potrzebne do zoptymalizowania aplikacji, sieci, urządzeń i usług dla kolejnych pięciu miliardów internautów.

# DOBRZE JEST STAWIAĆ NA KOBIETY



### Na temat równouprawnienia, podejścia pracodawców do kobiet, a także parytetów w miejscu pracy rozmawiamy z Dorotą Warakomską, prezesem Kongresu Kobiet.

#### Ile w chwili obecnej mamy posłanek w polskim Sejmie? Jak to się zmieniło na przestrzeni ostatnich 25 lat?

W tej chwili kobiety stanowią 24 proc. parlamentarzystów. To historyczna liczba, bo nigdy wcześniej w polskim parlamencie nie było tyle kobiet. Jest to pocieszające, choć z drugiej strony nie jest to jakaś szczególnie duża liczba. Ten odsetek był możliwy tylko dzięki ustawie kwotowej, która gwarantuje 35 proc. miejsc na listach wyborczych dla każdej z płci i oczywiście można długo dyskutować na temat zasadności kwot w ciałach politycznych, jednak pomaga to zauważyć problem braku równości. Jest bardzo wiele kobiet, które pasują do polityki i teraz stworzono im szansę. Przez lata mężczyźni bardzo schematycznie postrzegali kobiety i nie wpuszczali ich do swoich kręgów. Dzięki ustawie kwotowej to się zmienia. Na temat kobiet w polityce i na rynku pracy będziemy dużo mówić na zbliżającym się VI Kongresie Kobiet w Warszawie (9-10 maja).

#### Czy w ciągu ostatnich lat zmieniła się tendencja, jeśli chodzi o zatrudnianie czy powoływanie kobiet na stanowiska kierownicze?

Tendencja się zmienia, ale w dalszym ciągu odsetek kobiet obecnych na najwyższych szczeblach jest bardzo niski. W Polsce kobiety stanowią 3 proc. prezesów, a średnia ogólnoswiatowa wynosi 9 proc. Według raportu organizacji Corporate Women Directors International, wśród światowych firm z najwyższymi zyskami kobiety są prezesami wśród 15 proc. przedsiębiorstw. Takie firmy już dawno doszły do wniosku, że dobrze jest stawiać na kobiety. Wśród firm notowanych na GPW kobiety stanowią ok. 7 proc. prezesów. A wśród spółek skarbu państwa odsetek kobiet na stanowisku prezesa można policzyć na palach jednej dłoni.

Z raportów McKinseya „Women Matter” wynika, że w czasach kryzysu kobiety na stanowiskach zarządzających sprawdzają się o wiele lepiej niż mężczyźni. W miejscach, gdzie kobiety stanowiły co najmniej 1/3 członków zarządów i miały realny wpływ na podejmowane decyzje, w czasach kryzysu zyski były o 25 proc. wyższe niż w firmach, w których nie ma kobiet w zarządach. Jeżeli chodzi o Polki, to mamy najwyższy wskaźnik przedsiębiorczości wśród kobiet, które są właścicielkami 35 proc. polskich firm, najczęściej mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, co jest bardzo dobrym wynikiem.

#### Czy Polki nabierają świadomości własnej wartości, czy dalej podświadomie oceniają siebie jako gorsze od mężczyzn?

Cały czas mamy do czynienia ze stereotypami tkwiącymi w głowach mężczyzn, którzy uważają, że kobieta sama sobie nie poradzi na czole dużej firmy. Problemem są także stereotypy tkwiące w głowach samych kobiet. One nie wierzą w siebie, w to, że sobie poradzą. W ostatnim czasie jeździłam po całej Polsce z konferencją „Superwoman” i z rozmów z kobietami wynika, że cały czas nie potrafią one sprzedać się pracodawcy, prezentować własnych atutów. Kobiety, nawet te najlepsze, które są idealnymi kandydatkami na dane stanowisko, potrafią podczas kluczowej rozmowy powiedzieć o swoich słabych stronach albo eksponować to, czego jeszcze nie umieją. Ma to oczywiście również wpływ na różnicę w płacach pomiędzy kobietami a mężczyznami, która w Polsce nadal jest zauważalna. Jest również trzeci element, który wpływa na taką sytuację – brak wsparcia ze strony bliskich. Niestety, bardzo często jest tak, że rodzice czy partnerzy również myślą stereotypowo i nie wspierają tych kobiet w wystarczającym stopniu.

#### Jak wygląda w chwili obecnej podejście pracodawców do młodych kobiet, które w najbliższym czasie z dużym prawdopodobieństwem będą korzystać z urlopów macierzyńskich?

Już dawno zaobserwowano, że kobiety, które są matkami, są jednocześnie świetnymi pra-

cownikami, mają lepiej zorganizowany czas i są bardziej zdyscyplinowane. Stereotypem jest, że kobiety mające dzieci nie mogą robić kariery, nie mogą awansować. Jest jednak coraz więcej firm, które gwarantują miejsca kobietom w ciąży. To jest zauważalny trend, z którego bardzo się cieszę. To oczywiście wymaga zaufania z dwóch stron. Kobiety, które zachodzą w ciążę, muszą być lojalne wobec pracodawców i odpowiednio wcześniej poinformować ich o takiej sytuacji, aby pracodawcy mieli czas na odpowiednie rozplanowanie prac czy zatrudnienie kogoś na zastępstwo.

#### Czy w Polsce są pracodawcy, którzy zasługują na szczególne wyróżnienie, jeśli chodzi o równouprawnienie kobiet i mężczyzn, a także w odniesieniu do ochrony kobiet w ciąży i zatrudnianie kobiet po urlopie macierzyńskim na to same stanowisko?

Mogę wymienić w tej chwili firmy, które zasługują na wyróżnienie, jeśli chodzi o opiekę nad matkami i zapewnienie im powrotu do pracy. To będzie m.in. Siemens i PwC. Jeżeli chodzi o docenienie kobiet, a co za tym idzie ich wysoki odsetek na stanowiskach kierowniczych, to warto wyróżnić T-Mobile. Co ciekawe, częściej te wzorce stosują firmy, w których przeważają kobiety, albo w których kobiety pracują na kierowniczych stanowiskach. Nie jest więc prawdą, że największym wrogiem dla kobiety jest druga kobieta. Okazuje się, że jest wręcz odwrotnie. Coraz częściej obserwujemy solidarność między kobietami i wzajemne wspieranie się. Zazwyczaj polityka ochronna dla matek jest wprowadzana tam, gdzie właśnie kobieta znajduje się na stanowisku kierowniczym.



# Jak stukrotnie zmniejszyć emisję CO<sub>2</sub>



**Piotr Rogut**  
członek zarządu  
Emerson Direct  
Communication

Przygotowując usługę elisty.pl, chcieliśmy nie tylko

usprawnić obsługę korespondencji w biurach i pozwolić na obniżenie kosztów. Usługa ma też wymiar ekologiczny – pozwala znacząco skrócić łańcuch logistyczny, a co za tym idzie zmniejszyć zużycie paliwa i wyemitowanego przy tej okazji dwutlenku węgla.

Usługa elisty.pl pozwala na druk korespondencji z komputera bezpośrednio w centrum wydruku Emerson, gdzie jest pakowana, adresowana i nadawana do operatora pocztowego. Z punktu widzenia użytkownika to duża wygoda: nie trzeba organizować kosztownego procesu druku w biurze (drukarka, papier, toner, serwis sprzętu), nie trzeba wychodzić do skrytynki pocztowej lub placówki poczty. Listy o wiele szybciej trafiają do adresatów.



Ważny jest też aspekt ekologiczny. Dzisiejszy transport w dużym stopniu opiera się na spalaniu paliw – albo paliw płynnych w samochodach, samolotach i statkach, albo węgla w elektrowniach, które zasilają trakcję kolejową. Dlatego każde działanie, dzięki któremu zmniejsza się zapotrzebowanie na transport, ma duże znaczenie dla środowiska naturalnego – zmniejsza się zużycie paliw, których wydobycie jest uciążliwe dla środowiska, zmniejsza się też emisja szkodliwego dwutlenku węgla. Dzięki usłudze elisty.pl, list dłużej funkcjonuje

jako zapis elektroniczny. Fizyczna forma korespondencji, która potrzebuje transportu, pojawia się o wiele później. Dzięki temu pracownicy biura nie muszą jechać do placówki pocztowej, list nie musi być przewożony z placówki pocztowej do HUB-u pocztowego. Zmniejsza się liczba przemieszczających się pojazdów zaangażowanych w przesłanie listu.

Według naszych szacunków, droga listu w jego fizycznej postaci może się skrócić o ponad połowę. Zakładamy, że na dostarczenie jednego listu tradycyjną metodą trzeba zużyć prawie 0,05 litra paliwa i wyemitować blisko 140 gram dwutlenku węgla. W przypadku wysyłki listu za pomocą usługi elisty.pl szacujemy, że zużywane jest zaledwie 0,005 litra paliwa i emitowane jest 1,44 grama dwutlenku węgla. Różnica jest bardzo duża – elisty.pl pozwalają zmniejszyć oddziaływanie na środowisko blisko stukrotnie.

W przypadku małego biura, które wysyła 100 listów miesięcznie (czyli 1 200 listów rocznie), oznacza to oszczędność 60 litrów paliwa i ponad 163 000 gram (16,3 kg) mniej wyemitowanego dwutlenku węgla. W przypadku nadawców masowych, którzy wysyłają setki tysięcy faktur miesięcznie (np. banki, operatorzy telekomunikacyjni) zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska jest o wiele większe.

## Niepełnosprawni pełnosprawni w pracy



**Janusz Konopka**  
prezes zarządu  
Speedmail

Szansę pracy i rozwoju w Speedmail ma każda chętna

do pracy osoba. Z możliwości zatrudnienia coraz częściej korzystają osoby niepełnosprawne, które pracują jako listonosze.

Blisko 10 proc. zatrudnionych w Speedmail pracowników to osoby niepełnosprawne. Zatrudniamy osoby z różnym stopniem niepełnosprawności. Jeżeli dana osoba ma być zatrudniona na stanowisku listonosza lub wykonuje prace biurowe, dysfunkcja nie powinna istotnie utrudniać jej wykonywania obowiązków

służbowych. Nie mogą to być np. osoby niepełnosprawne ruchowo, ponieważ doręczyciel korespondencji dziennie pokonuje wiele kilometrów. Ale już np. osoby niedosłyszące bardzo dobrze radzą sobie z powierzonymi obowiązkami. Osoby niepełnosprawne, pracując w Speedmail nie tylko zapewniają sobie niezależność w sensie finansowym, lecz także o wiele ważniejszą niezależność życiową. Pracując, udowadniają sobie i otoczeniu swoją samodzielność.

Rekrutując osoby do Speedmail, nie zwracamy uwagi na płeć – najważniejsze dla nas jest zaangażowanie i chęć do pracy. Osoby z orzeczeniem również mogą znaleźć zatrudnienie – możemy pracownikowi powierzyć obowiązki, z którymi poradzi sobie mimo niepełnosprawności. Wiele niepełnosprawnych osób pokazało nam, że potrafią być bardzo sprawnymi pracownikami. Cieszę się, że jednocześnie możemy komuś pomóc, ale też realizować cele biznesowe.

## Bezpieczniej na budowie



**Mateusz Gdowski,**  
Bilfinger  
Infrastructure

Bilfinger Infrastructure jest jednym z ośmiu generalnych wykonawców – sygnatariuszy inicjatywy

Porozumienie Na Rzecz Bezpieczeństwa. Celem tego przedsięwzięcia jest poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach. Inicjatywa zakłada zrealizowanie szeregu projektów wprowadzających rozwiązania systemowe z dziedziny BHP, m.in.: wspólne wzory dokumentów, model potwierdzania kwalifikacji zawodowych pracowników budowlanych czy szkolenia okresowe.

Porozumienie propaguje kulturę bezpieczeństwa, uświadamia zagrożenia płynące z pracy na budowie i w konsekwencji eliminuje ryzyko. Nadrzędnym celem Porozumienia nie jest zredukowanie wypadków śmiertelnych w branży budowlanej, ale ich całkowite wyeliminowanie.

Podkreślamy, że nie ma liczby wypadków, na którą możemy się zgodzić, stąd hasłem przewodnim kampanii jest „Zero wypadków”. Tylko myśląc w ten sposób, możemy odnieść wspólny sukces. Mimo tego, że na co dzień jesteśmy konkurentami – w dziedzinie bezpieczeństwa postanowiliśmy się zjednoczyć.

Aby osiągnąć ten cel, w ramach Porozumienia opracowano szereg projektów wprowadzających systemowe rozwiązania z dziedziny BHP na placach budów sygnatariuszy. Działania te rozłożone są na wiele lat i wiążą się nie tylko ze zmianami organizacyjnymi, lecz także ze zmianą mentalności przyzwyczaję pracowników i społeczeństwa.

Od jednolitych, jasnych i egzekwowanych zasad BHP nie ma odwołania. W ostatecznym rozrachunku stawką jest przecież ludzkie życie. Pozostałymi sygnatariuszami porozumienia są Budimex, Hochtief Polska, Mostostal Warszawa, Polimex Mostostal, Skanska i Wąrbud. Niedawno dołączyła także firma Mota-Engil.

## Parytety? Tak, ale...



**Loukas Notopoulos**  
Vivus.pl

Problemy z równouprawnieniem w firmach wchodzi w zupełnie nowy

wymiar. Z punktu widzenia niektórych branż problemy z zatrudnianiem i rozwojem zawodowym kobiet należą do przeszłości.

W wielu firmach wywodzących się z tradycyjnych branż o utrwalonej strukturze problemem jest nadreprezentacja mężczyzn, która pogłębia się wraz z miejscem w hierarchii. Przeważnie paniom jest trudniej znaleźć pracę, a stanowiska menedżerskie są dla nich niedostępne. Ale nie w Vivus.pl.

Jesteśmy firmą, która działa w nowoczesnej branży, na pograniczu nowoczesnych technologii i finansów. Potrzebujemy pracowników, którzy radzą sobie z trudnymi merytorycznie zagadnieniami, a jednocześnie myślą nieszablono i szybko dostosowują się do zmieniającego się otoczenia. Podczas rekrutacji nie określamy płci interesującego nas kandydata – ważne dla nas są kompetencje, umiejętności i zaangażowanie. Okazuje się, że przez proces rekrutacji prowadzonej przez nasz departament HR przy wsparciu zewnętrznych firm rekrutacyjnych przechodzą głównie panie. W efekcie ok. ¾ zatrudnionych w Vivus.pl to kobiety. Na stanowiskach menedżerskich jest ich jeszcze więcej! Panie nie boją się robić kariery i doskonale sobie radzą.

Jesteśmy organizacją złożoną z bardzo młodych ludzi – średnia wieku wynosi około 28 lat. Jak widać na naszym przykładzie, problemy z równouprawnieniem nie występują w młodych sektorach gospodarki. W kwestii parytetów możemy się w przyszłości raczej spodziewać... parytetów dla mężczyzn!

## DEPESZE CSR

www.raportcsr.pl

RAPORT  
CSR.PL

### Naukowe czwartki w BayLab, 28 lutego

Stół multimedialny z aplikacjami o zdrowiu, seria fascynujących doświadczeń, zabawy z mikroskopem – to tylko niektóre atrakcje, na które zaprasza salon popularnonaukowy BayLab. Jego twórca, firma Bayer, pokazuje tu znaczenie nauki dla codziennego życia. Naukowe Czwartki są elementem programu promowania nauki Marketing Science Make Sense. Patronat honorowy nad programem objęła Politechnika Warszawska oraz Warszawski Uniwersytet Medyczny.



### Caritas Polska i Carrefour wspólnie realizują program walki z głodem wśród dzieci, 1 marca

Caritas Polska i Carrefour od siedmiu miesięcy realizują trzecią edycję programu „Dożywianie z Carrefour”. Dzięki grantowi przyznawanemu Caritas przez Międzynarodową Fundację Carrefour 1 260 podopiecznych 42 świetlic środowiskowych Caritas z całej Polski otrzymuje posiłki przez pięć dni w tygodniu. Wartość udzielonej pomocy wynosi 1,2 mln zł. Podczas poprzednich edycji programu wydano ponad 400 tys. posiłków, a wsparcie finansowe wyniosło 2 mln 250 tys. zł.

### Cyfrowa edukacja dla najmłodszych, 3 marca

Cyfrowa edukacja najmłodszych jest już tak samo potrzebna, jak nauka pisania czy czytania. Dzięki programowi Mistrzowie Kodowania, już od marca uczniowie 118 szkół podstawowych z całej Polski mają okazję nauczyć się podstaw programowania. Głównym jego celem jest wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych u najmłodszych oraz wyposażenie szkół w narzędzia i materiały, które pomogą nauczycielom pracować z uczniami. Dzieci przez zabawę uczą się analitycznego i kreatywnego myślenia, rozwiązywania problemów oraz pracy zespołowej.



### Rafineria na czystym paliwie, 5 marca

Od początku 2014 r. już trzy z czterech kotłów elektrociepłowni Grupy LOTOS, zasilającej w parę i energię elektryczną gdańską rafinerię, spalają tańsze i czystsze paliwo, jakim jest gaz ziemny – w miejsce zasiarczonego, ciężkiego oleju opałowego. Zmiana ta sprawiła, że emisja dwutlenku siarki z EC spadła z 1 920 ton w 2011 r. do 220 ton w 2013 r. Obecnie elektrociepłownia pracuje wyłącznie na paliwie gazowym i emisja siarki i pyłów z EC spadła prawie do zera.





# Biznes jeszcze bardziej odpowiedzialny

Biznes oparty na odpowiedzialności za produkt lub usługę to dziś stały element strategii każdej poważnej firmy. Jeśli przedsiębiorca ma aspiracje, żeby stać się liderem rynku, musi postępować zgodnie z zasadami CSR. Dotyczy to również tych, którzy w tym gronie są przykładem. Opublikowany kilka dni temu Raport Forum Odpowiedzialnego Biznesu dowodzi, że biznes rozumiany w ten sposób to już powszechna praktyka.

## Joanna Nogała

Premiera 12. edycji raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2013. Dobre praktyki” miała miejsce podczas 5. Targów CSR na Stadionie Narodowym w Warszawie. Tegoroczne wydarzenie było wyjątkowe pod wieloma względami. Na targach ponad 60 wystawców prezentowało swoje zaangażowanie w prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. Gościem specjalnym targów był wicepremier i minister gospodarki Janusz Piechociński.

## Drużyna CSR

W tym roku do grona partnerów strategicznych Forum Odpowiedzialnego Biznesu dołączyły nowe firmy – Jeronimo Martins Polska, właściciel sieci Biedronka; Leroy Merlin oraz BASF. Akces nie jest prosty. Firmy musiały wykazać się swoim zaangażowaniem i tym, że ich długofalowe działanie przyczynia się do szerzenia idei odpowiedzialnego biznesu w Polsce. – Partnerzy strategiczni to liderzy odpowiedzialnego biznesu w Polsce, firmy które chcą się ciągle doskonalić, a także dzielić swoim doświadczeniem

i dobrymi praktykami z innymi – mówi Mirella Panek-Owsiańska, prezes Forum Odpowiedzialnego Biznesu. – Reprezentują różne branże, ale też różną strukturę własności, są to zarówno firmy z polskim kapitałem, jak i międzynarodowe korporacje, łączy je strategiczne podejście do odpowiedzialnego biznesu – dodaje.

## Nowy gracz

Sieć sklepów Biedronka to dziś jedna z najbardziej popularnych polskich marek, od lat kojarzona z działaniami CSR. W aktualnej edycji raportu znajdujemy wiele inicjatyw realizowanych przez sieć, m.in. „Dział ze sztuką”, Ogólnopolski Festyn Rodzinny z okazji Dnia Dziecka „Bądźmy razem”, kampania „Czytajmy etykiety”, Kino z Biedronką, Mistrzostwa Polski i Świata Dzieci z Domów Dziecka w Piłce Nożnej oraz zrównoważone zarządzanie odpadami. W poprzednich edycjach raportu również publikowane były praktyki sieci, m.in. programy edukacyjne „Śniadanie daje moc” i „Razem zadbajmy o zdrowie”. – Skuteczna realizacja misji społecznej odpowiedzialności wymaga skoordynowania wszystkich obszarów działalności firmy. Spółka w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu realizuje długofalowe inwestycje w oparciu o pięć filarów. Są to: godny zaufania pracodawca, godna zaufania sieć handlowa, godny zaufania partner handlowy, godny zaufania członek środowiska naturalnego oraz godny zaufania członek społeczeństwa – mówi Anetta Jaworska-Rutkowska, kierownik ds. relacji zewnętrznych i CSR Jeronimo Martins Polska. – Wstąpienie do Programu Partnerstwa to dla nas wyróżnienie, ale także kolejne wyzwanie i szansa na rozwój naszych działań w zakresie CSR – dodaje.



Wicepremier, minister gospodarki Janusz Piechociński i Mirella Panek-Owsiańska, prezes FOB

# Ludzie, sport i ochrona środowiska



Tagi CSR

## Targi CSR to najważniejsze wydarzenie dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu, jakie odbyło się w tym roku w Polsce.

To wspólna przestrzeń przedstawicieli mediów, samorządów, administracji, biznesu dużego i małego, a także obywateli, którym zależy na jakości życia w Polsce – tłumaczy organizatorzy. Poniżej przedstawiamy wystawców, którzy, zdaniem redakcji, szczególnie wyróżniali się podczas tegorocznych targów.

## PZU SA

Bieganie to uniwersalna i prosta czynność, która jest w stanie połączyć ludzi w wysiłku



Okładka Raport Odpowiedzialny biznes w Polsce 2013. Dobre praktyki FOB

wspierania idei aktywnego trybu życia. Akcja „Podziel się kilometrem” polega na zachęcaniu Polaków do wspólnego wysiłku, który wpływa pozytywnie na nasze zdrowie.

Poprzez swój udział w targach, każda osoba miała szansę przyczynić się do realizacji celu, jakim jest przekazanie pieniędzy na wybraną organizację pożytku publicznego. Zadaniem uczestnika było pokonanie dystansu przynajmniej jednego kilometra na bieżni ustawionej przy stoisku PZU. Każdy kilometr oznaczał przekazanie określonej kwoty na wybraną organizację.

## Jeronimo Martins Polska

Sieć sklepów Biedronka przedstawia się jako członek lokalnych społeczności, który działa zgodnie z zasadami ochrony środowiska naturalnego. Celem działalności firmy jest spełnianie potrzeb klientów, pracowników i partnerów handlowych oraz rozwój regionów, w których firma posiada swoje sklepy. Biedronka stara się wykraczać poza tradycyjną rolę sieci handlowej. Jest partnerem i prekursorem „nowej jakości” nie tylko w dziedzinie handlu i dystrybucji, lecz także rozwoju lokalnych społeczności. Na targach firma zaprezentowała swoje działania z zakresu CSR w formie grafik i przedstawienia produktów w kontekście działań społecznie odpowiedzialnych.

## IKEA

IKEA stara się wywierać pozytywny wpływ na ludzi i środowisko, dlatego od wielu lat swoje działania CSR koncentruje się na oszczędzaniu zasobów naturalnych. Technologia LED w asortymencie oświetleniowym, którego instalacje można było zobaczyć na targach, pozwala oszczędzać pieniądze, a także dbać o środowisko.

Przemysław Gruz

Reklama

Kurier365.pl

Miejsca warte Twojego czasu

Nasza Europa



➔ Patronat medialny RaportCSR.pl

# SOLO AMAZON EXPEDITION – POKONAC SIEBIE

**Na Księżycu stanęło 12 ludzi. Amazonkę – najdłuższą i najniebezpieczniejszą rzekę świata – przepłynęło sześciu, a tylko jeden człowiek samotnie. Drugim chce być Polak, Marcin Gienieccko, który spróbuje zdobyć rzekę w canoe. Projekt „Solo Amazon Expedition” rusza 1 sierpnia 2014 r. Wyprawie patronuje portal RaportCSR.pl.**

**Witold Kołodziej**

Niektórzy uważają, że ta wyprawa to droga donikąd. Jest w tym trochę racji. Nie istnieją mapy Amazonki; rzeka ma największe dorzecze świata – 7 mln km<sup>2</sup>, bezustannie zasilane przez deszcz tropikalne. Rzeka pochłania wszystko. Two-

rzę się też nowe wyspy. Jedna z nich leży przy ujściu do Oceanu Atlantyckiego i ma wielkość Szwajcarii! Ale magia przyrody to nie wszystko. Zagrożeniem są ludzie i zwierzęta. Partyzanci „Światlistego szlaku”, kartele narkotykowe i wojownicze plemiona Indian, a także czarne kajmany, jedne z największych mięsożernych gadów świata czy też groźnica – grzechotnik zdolny powalić nawet jelenia. Trudno wymienić wszystkie zagrożenia.

Marcin Gienieccko, który chce pokonać Amazonkę, jest dziennikarzem, podróżnikiem i marynarzem. Przepłynął rzekami ponad 15 tys. km. Pontonem zdobył największą rzekę Alaski – Jukon (3 100 km), całe dorzecze Mackenzie w canoe (4 000 km) oraz największą rzekę Syberii – Lenę (4 328 km). Przeszedł

góry Mackenzie (350 km), a przy temperaturze minus 53 stopnie pokonał na nartach 600 km rzeki Kołyma. Rowerem przemierzył Australię oraz Azję Środkową, wielbłądem zaś Saharę. W ciągu 28 godzin przepłynął Bałtyk otwartym canoe; z Bornholmu (Dania) Port Nexa do Darłowa. To 108 km w 28 godzin. Jest autorem książek „Pokonać siebie” oraz „Kierunek Północ”.

Wśród patronów medialnych projektu znaleźli się także TVN24, Radio Kolor, Sport.pl oraz tygodnik „Angora”. Wyprawa jest możliwa dzięki wsparciu firmy Uniq ubezpieczenia i OPTeam, producenta systemów informatycznych.

Od 1 sierpnia losy wyprawy będzie można śledzić na bieżąco na portalu RaportCSR.pl

## Trzy Ameryki, dwóch podróżników, jeden cel

**To samochodowa podróż szlakiem miejsc wpisanych na listę światowego dziedzictwa kultury UNESCO. Za kierownicą Tomasz Gorazdowski, reporter radiowej Trójki, który w rozmowie z portalem RaportemCSR.pl odśladania kulisy akcji.**

**Co to za plan?**

Chce przejechać samochodem z Alaski do Argentyny, czyli z najbardziej wysuniętego punktu na północy Ameryki do maksymalnie oddalonego punktu na południu drugiego amerykańskiego kontynentu. Być może nawet do przylądka Horn.

Przejadę przez miejsca zagrożone przez cywilizację, czyli takie, które dziś jeszcze istnieją, ale jutro może już ich nie być. Będę o tym opowiadał w radiu, tak samo jak o ciekawych ludziach, których spotkam, a także o ich kulturze, kuchni i wielu innych.

**Nie jest Pan nowicjuszem, nie będzie to Pana pierwsze osiągnięcie?**

To nie jest pierwsza taka wyprawa. Cztery lata temu postanowiłem wziąć motocykl i pojechać dookoła świata. Ale nie traktuję tego tak, jakby to było jakieś specjalne osiągnięcie, po prostu mam ciekawość świata i dar przekazywania innym tego, co widzę.

**Pewnie dlatego pracuje Pan w radiu?**

Tak, radio to miejsce, które umożliwia mi dzielenie się z innymi moimi spostrzeżeniami. To dla mnie bardzo ważne.

**Nie jedzie Pan sam...**

Nie. W wyprawie bierze też udział operator Olgierd Michalak. Chcę, żeby oprócz dźwięków dla radia powstały też relacje filmowe. Moją domeną pozostaje strona audio, on zajmuję się wideo. No i oczywiście będziemy się zmieniać za kierownicą.

**Powodzenie każdej wyprawy w dużej mierze zależy od doświadczenia. Jaka była Pana najbardziej trudna i specyficzna wyprawa?**

Chyba trudno o bardziej specyficzny i przemawiający do wyobraźni wyprawę niż pomysł przejechania globu na motocyklu, z Warszawy do Warszawy.

Pojechaliśmy na wschód i jechaliśmy tyle, ile się dało. Czasem trzeba było zsiąść z motoru; przeprawiać się albo przelecieć samolotem. To było 26 tys. km, cztery miesiące i cztery dni, doświadczenie motocyklowe żadne, różne strefy klimatyczne, drogi...



**Ktoś może powiedzieć, że to nic wielkiego, ot tak ktoś wsiada i jedzie...**

Wiadomo, każdy może wsiąść w samochód czy na motocykl i pojechać, tyle że nie każdy wsiada i jedzie.

**Podróż przez Amerykę Północną nie powinna nastręczać Wam zbyt wielu problemów, ale w Ameryce Południowej możecie spodziewać się wszystkiego. Sprawdziliście teren?**

Oczywiście, ale wszystkiego i tak nie da się sprawdzić. Wiadomo, że ani ja, ani mój towarzysz nie szukamy guza na siłę, dlatego niektóre miejsca będziemy omijać. Nie da się przewidzieć chociażby strajków czy rozruchów górników w Boliwii. Trzeba mieć uszy i oczy szeroko otwarte, będziemy starali się mądrze reagować na takie sytuacje.

**Czego najbardziej obawia się Pan podczas wyprawy?**

Nie zakładam takiego scenariusza, ale słyszmy od czasu do czasu o „braku sympatii” do turystów. Miały miejsce zdarzenia, nie do końca wyjaśnione, że polscy turyści znikali w Boliwii. Rejony, w które jedziemy, są przecież mniej lub bardziej cywilizowane, więc może być różnie. Bardziej realne obawy to awaria samochodu. O ile amerykańskim autem przejedziemy od Alaski po Meksyk, o tyle potem, jeśli coś się zepsuje, nie znajdziemy żadnych zamiennych części.

**Będziecie uzbrojeni? W końcu będziecie przemierzać szlaki karteli narkotykowych...**

Oczywiście, że nie. Zawsze wydawało mi się, że człowiek, który ma uczucie empatii, potrafi używać rozumu. Jeśli pojawi się potencjalne zagrożenie ze strony tubylców, będziemy starali się zejść takim ludziom z oczu. Musimy szczegól-

nie uważać, bo będziemy jechali samochodem na amerykańskich numerach.

**Ale będzie chyba powiewała polska flaga?**

Będzie flaga, będą też naklejki sponsorów, ale dla przypadkowego wroga Ameryki np. w Panamie, to może nie wystarczyć. Nie zakładam jakiś złych historii, w końcu ludzie jakoś tam tędy jeżdżą.

**Jak długo potrwa Wasza wyprawa?**

Trasa to około 30 tys. kilometrów. Planujemy, że powinny wystarczyć nam trzy miesiące. Oczywiście, można to zrobić szybciej, np. ekipa Volkswagena zrobiła to w 18 dni, ale nam nie chodzi o bicie rekordu. Najważniejsze jest to, co zostanie z takiej wyprawy.

**Taka wyprawa to duża operacja logistyczna i na pewno nie odbyłaby się bez pomocy partnerów?**

Naszymi sponsorami są firmy Kapsch i CX80. Pierwsza to lider systemów technologicznych dla transportu, druga to producent preparatów wielofunkcyjnych oraz specjalistycznych smarów. To dzięki nim i ich wsparciu udało się zorganizować wyprawę, za to należy się uznanie, szczególnie, że połączenie wszystkich dobrych chęci, czyli pieniędzy i biurokracji, to trudny proces. Ale udało się.

**Wyprawa ma też drugi cel...**

Tak, będę wspierał niewidomych, którzy nie mogą zobaczyć miejsc, jakie obejrzą. Dlatego zbieram pieniądze na projekt charytatywny. Więcej o tej akcji na stronie www wyprawy i na FB.

Relacje w „Trójce” od poniedziałku do czwartku, w „Zapraszamy do Trójki”, po godz. 17.00, a także na profilu FB/trzyameryki.

Przemysław Gruz

➔ DEPESEZES CSR RAPORT CSR.pl  
www.raportcsr.pl

**Konkurs w ramach We ART Water Film Festival, 6 marca**

Z końcem marca upłynął termin nadsyłania prac do konkursu We ART Water Film Festival. Ideą konkursu jest zwrócenie uwagi w kinematograficzny sposób na rosnący problem niedoboru wody na świecie. Działania podjęte przez Fundację We Are Water, mają na celu przeciwdziałanie tym procesom oraz edukowanie społeczeństwa. Hasłem przewodnim festiwalu jest „Woda i infrastruktura sanitarna”. Konkurs jest organizowany przez Fundację powołaną z ramienia firmy Roca.



**Cadillac marszałka Józefa Piłsudskiego odnawiany, 11 marca**

Cadillac 355D Fleetwood Special z 1934 r., należący do marszałka Józefa Piłsudskiego, zostanie odrestaurowany z inicjatywy prezydenta RP Bronisława Komorowskiego. Rekonstrukcja pojazdu, nad którą merytoryczny nadzór sprawuje Naczelna Organizacja Techniczna, zakończy się do końca października br., a pojazd ma zostać zaprezentowany podczas oficjalnych obchodów tegorocznego Święta Niepodległości. Strategicznym partnerem projektu jest Fundacja PZU.



**„Sprawdź promile” dzięki grupie Raben, 21 marca**

Kompania Piwowarska w ramach programu „Sprawdź promile” już szósty rok edukuje, że nie wolno prowadzić samochodu po alkoholu. Informacje na temat swojej bezpłatnej aplikacji na telefon oraz tego, jak alkohol działa na organizm, rozpowszechnia wśród kierowców samodzielnie, jak również poprzez partnerów. Celem programu jest zwiększenie bezpieczeństwa ruchu drogowego. Od niedawna program KP propaguje wśród swoich pracowników także renomowany operator logistyczny – Grupa Raben.



**Grupa SABMiller pomaga chronić światowe zasoby wodne, 24 marca**

Mimo indywidualnych wysiłków ludzi, którym zależy na losie środowiska, to na firmach spoczywa największa odpowiedzialność za to, w jaki sposób są wykorzystywane zasoby naturalne, m.in. woda. Na szczęście obecnie wiele przedsiębiorstw uznaje zrównoważony rozwój za ważny aspekt swojej działalności. Tak jest w przypadku grupy SABMiller, która już w ubiegłym roku, 22 miesiące przed zaplanowanym terminem, osiągnęła zakładany poziom redukcji wody wykorzystywanej do produkcji piwa.





DEPESZE CSR RAPORT CSR PL  
www.raportcsr.pl

### Program zdrowego żywienia dla dzieci, 26 marca

Pod koniec marca ruszył program edukacyjny o zdrowym żywności „Zdrowe jedzenie w mojej szkole i na moim stole”. Jest on realizowany ze środków międzynarodowej Fundacji Carrefour w kwocie 50 tys. euro, jako wspólne przedsięwzięcie Carrefour Polska i Fundacji Partnerstwo dla Środowiska z Krakowa. Uczniowie z Krakowa i regionu będą mieli za zadanie przeprowadzenie własnych inicjatyw zmieniających ich codzienne nawyki żywieniowe.



### Rusza trzecia edycja programu stypendialnego IKEA, 31 marca

Pod koniec marca wystartowała trzecia edycja ogólnopolskiego programu stypendialnego „Na Rodzinę Można Liczyć”, prowadzonego przez IKEA oraz Fundację Świętego Mikołaja. Akcja realizowana we wszystkich sklepach IKEA w Polsce potrwa do 11 maja 2014 roku, a zebrane środki trafią do uczniów, którzy nie tylko osiągają dobre wyniki w nauce i chcą rozwijać swoje zainteresowania, pasje oraz talenty, ale też angażują się społecznie.



### Hewlett-Packard dla rodzin, 31 marca

Firma HP doskonale zdaje sobie sprawę z problemów swoich pracowników posiadających rodzinę. Rodzice zatrudnieni w centrach usług Hewlett-Packard we Wrocławiu i Łodzi mogą skorzystać z elastycznego czasu pracy w ramach dedykowanego rodzinom specjalnego programu Happy Parenting. Od kwietnia mogą skorzystać również z nowego rozwiązania, jakim jest program „Family Care”, dzięki któremu możliwe jest skorzystanie z profesjonalnej opieki medycznej w przypadku choroby członka rodziny.

### Zbiórka elektroodpadów, 1 kwietnia

Podczas kolejnej inicjatywy pięciu firm: DTZ, JLL, Knight Frank, Skanska i Stena Recycling przeprowadzono zbiórkę elektroodpadów w biurach. Celem akcji było propagowanie postaw proekologicznych wśród pracowników obiektów biurowych. W każdym z budynków biorących udział w inicjatywie postawiony został specjalnie oznaczony pojemnik, gdzie można było pozostawić zużyty sprzęt, który następnie został odebrany przez firmy zajmujące się recyklingiem.



# Wszyscy jesteśmy równi

**Od czasu przystąpienia Gminy Nysa do grona sygnatariuszy Europejskiej karty równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym, władze miasta wielokrotnie popularyzowały w kraju i za granicą samą Kartę, jak również obowiązki z niej wynikające w zakresie propagowania praw równościowych oraz realizacji zadań samorządu z uwzględnieniem tej problematyki.**



### Katarzyna Godyń

Zobowiązania wynikające z Karty pozwoliły głębiej zapoznać się z problemem aktywności kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach życia społecznego. Sprawdzono, czy gwarantowany jest w Gminie równy dostęp do różnych form aktywności społecznej. W pierwszym etapie pracowano nad stworzeniem równego dostępu do zajęć pozalekcyjnych dla dziewcząt i chłopców oraz stworzeniem lepszych warunków do aktywizacji zawodowej kobiet. Najlepsze dotychczas efekty udało się uzyskać w zakresie aktywizacji zawodowej. Diagnoza wykazała, że znacznie więcej kobiet zarejestrowanych jest jako bezrobotne i poszukujące pracy, a więcej stanowisk pracy w ramach różnych form zatrudnienia tworzonych jest dla mężczyzn.

### Aktywizacja kobiet

Już w 2008 r. przystąpiono do aktywizacji zawodowej kobiet. Od tego czasu panie są aktywizowane w ramach prac społecznie użytecznych, klubu umiejętności społecznych, klubu integracji społecznej. Tak przygotowane do pracy, łatwiej znajdują zatrudnienie. Wymiernie zauważa się to w statystykach PUP, gdzie liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn jest zbliżona, m.in. dzięki wzmacnianiu pozycji pań na rynku pracy oraz w liczbie aktywnych kobiet w środowisku lokalnym, które z większym zaangażowaniem włączają się w działania samorządu i funkcjonujących w Gminie organizacji pozarządowych. Realizacja przez Gminę Nysa projektów współfinansowanych przez UE, przy których rozpatrywaniu jako jedno z obowiązkowych kryteriów wskazuje się włączenie polityki równościowej, pozwala stwierdzić, że wszystkie projekty realizowane w Gminie zarówno przez tutejszy urząd, jak i podległe mu jednostki przyczyniły się do przestrzegania zasady równego traktowania, a tym samym poprawy sytuacji kobiet w Gminie.

Ponadto zasada równości płci jest np. na bieżąco stosowana w procedurze naborów konkursowych na samorządowe stanowiska pracy.

### Przykład dla innych

Gmina Nysa od lat aktywnie współpracuje i wspiera działania NGO w ramach procedur konkursowych wynikających z realizacji „Programu współpracy z organizacjami pozarządowymi” w zakresie realizacji zadań publicznych.

Dotyczy to zarówno sfery opieki społecznej, wypoczynku, zajęć pozalekcyjnych, sportu, kultury itp. We wszystkich tych działaniach, jak i konkretnych projektach są zachowane zasady równości.

W najbliższym czasie planowane jest ponowne przeprowadzenie diagnozy społecznej w zakresie analizy demograficznej, edukacji, rynku pracy, dostępu do usług, kultury i rekreacji z uwzględnieniem perspektywy równościowej. Diagnoza pozwoli na przystąpienie do opracowania Równościowego Planu Działania na kolejne lata. Mając na uwadze dotychczas realizowane działania wynikające z podpisania Europejskiej karty równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym oraz przyjęcia Równościowego Planu Działania dla Gminy Nysy, należy stwierdzić, że polityka równości płci w Gminie Nysa jest standardem. Wszystkie osoby, bez względu na płeć, mają równy dostęp do usług świadczonych w naszej Gminie. Należy podkreślić, że zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i równe traktowanie kobiet i mężczyzn wynika z Konstytucji RP, z dyrektyw UE, wymogów programów europejskich, co niezależnie od podjętych przez Gminę zobowiązań wynikających z podpisania Karty, nakłada obowiązek przestrzegania równouprawnienia ze względu na płeć na wszystkich samorządy, bez względu na to, czy są sygnatariuszami Karty, czy nie.

*Autorka jest kierownikiem Biura ds. Polityki Społecznej; odpowiedzialna za politykę równościową w Gminie Nysa*



## Gminy równe wobec mieszkańców

**W 2006 r. Rada Gmin i Narodów Europy wprowadziła Europejską kartę równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym, która adresowana jest do władz lokalnych i regionalnych Europy.**

### Anna Kacprzak

Sygnatariusz Karty zobowiązuje się do podjęcia wszystkich koniecznych środków we wspieraniu idei równouprawnienia, opracowania i przyjęcia w określonym czasie (nieprzekraczającym dwóch lat od podpisania), a następnie wdrożenia Równościowego Planu Działania, wyznaczającego cele i priorytety sygnatariusza, działania jakie planuje podjąć i środki finansowe, jakie na ten cel przeznaczy w celu wypełnienia zobowiązań wynikających z Karty.

### Równość przede wszystkim

Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym gwarantuje równość kobiet i mężczyzn jako fundamentalne prawo. Zasada ta musi być stosowana przez samorządy lokalne i regionalne we wszystkich obszarach ich kompetencji, obejmuje ich zobowiązanie do eliminacji wszyst-

kich form dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej.

Sygnatariusz Karty zobowiązuje się, że równość pomiędzy kobietami a mężczyznami będzie rozpatrywana również w odniesieniu do różnorodnych form dyskryminacji opartych na płci, rasie, kolorze skóry, pochodzeniu etnicznym i społecznym, cechach genetycznych, języku, religii czy wierze, przekonaniach politycznych lub innych, przynależności do mniejszości narodowej, urodzeniu, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej czy statusie społeczno-ekonomicznym. Zobowiązuje się także do zagwarantowania zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym. Prawo do równości kobiet i mężczyzn wymaga od władz lokalnych i regionalnych podjęcia wszelkich dostępnych środków i odpowiednich strategii, w celu promowania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach procesów decyzyjnych.

### Eliminacja stereotypów

Głównym celem Karty jest eliminacja stereotypów opartych na płci i przeszkód, które przyczyniają się do nierównego statusu ko-

biet i które mają wpływ na nierówny podział ról pomiędzy kobietami a mężczyznami w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym.

Perspektywa równości płci musi być uwzględniana przy tworzeniu polityki, metod i instrumentów, które wpływają na codzienne życie społeczności lokalnej, np. poprzez techniki głównego nurtu zarządzania (gender mainstreaming) oraz budżetowania pod kątem płci (gender budgeting). W tym celu doświadczenie kobiet w życiu lokalnym, warunki życia i pracy, muszą zostać rozpoznane i uwzględnione.

Do tej pory jedyną gminą w Polsce, która podpisała i wdrożyła postanowienia Karty, jest gmina Nysa na Opolszczyźnie.





# CSR wyrównuje szanse dla płci

**Społeczna odpowiedzialność biznesu najczęściej odnosi się do aspektów społecznych, środowiskowych, czy relacji z różnymi grupami interesariuszy, w szczególności z pracownikami. Jednym z celów tych działań jest wyrównywanie szans dla obu płci.**

Równość szans w kontekście równości płci należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą war-

tość społeczną, równe prawa i równe obowiązki, a przedstawiciele obu płci mają równy dostęp do wszelkich zasobów, z których korzystają w życiu (środków finansowych, zatrudnienia, szans rozwoju zawodowego i osobistego). Stan docelowy oznacza tym samym możliwość wyboru przez każdego człowieka drogi życiowej bez żadnych ograniczeń, przejawiających się w stereotypowym postrzeganiu płci, przypisywaniu im określonych ról społecznych oraz funkcjonujących i powiązanych z tą perspektywą uprzedzeń (m.in. wśród pracodawców).

Konieczność wdrażania i stosowania zasady równości szans wynika z prawa wspólnotowego i krajowego. Art. 2 i 3 Traktatu Amsterdamskiego definiuje zasadę równości kobiet i mężczyzn, jako jedną z zasad horyzontalnych polityk Unii Europejskiej. Celem wielu pracodawców jest upowszechnienie rezultatów z zakresu polityki równości płci i roli kobiety w życiu społeczno-ekonomicznym, popularyzowanie nowoczesnego modelu społeczeństwa – godzenie ról zawodowych i rodzinnych, a także nagłośnienie problema-

tyki i sposobów wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Przykład powinien iść z góry, dlatego ważne jest, aby zarówno w jednostkach publicznych jak i prywatnych wdrażane były projekty, mające na celu wyrównywanie szans dla obu płci. Firmy coraz częściej wychodzą z ciekawymi inicjatywami, które pomagają zwalczać stereotypy przypisane do płci. W tym wydaniu dodatku CSR przedstawiamy najciekawsze projekty. *pg*

## RÓWNOWAGA SPRZYJA SUKCESOM

**Anna Durzyńska**  
NIVEA Polska, jedna z wiodących firm w kategorii pielęgnacji skóry, dba zarówno o sukces firmy, jak i o pracujących w niej ludzi. Jednym z celów,



który sobie stawiamy, są równe szanse kobiet i mężczyzn. 55 proc. naszych pracowników to kobiety, co więcej w skład pięcioosobowego zarządu wchodzi aż trzy panie. Jesteśmy dumni z tego, że zachowujemy wyraźną równowagę pomiędzy liczbą kobiet a mężczyzn na stanowiskach specjalistycznych oraz menedżerskich, dbając przy tym o podobną liczbę awansów oraz poziom wynagrodzenia.

NIVEA Polska jest przyjazna również młodym rodzicom – zarówno mamom, jak i tatom. Jest to szczególnie ważne, dlatego że średnia wieku naszych pracowników nie przekracza 35 lat. Wprowadziliśmy specjalny program Working Parents, który ułatwia pracującym rodzicom utrzymanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Działania związane z programem mają na celu nie tylko pomoc rodzicom we wcześniejszym powrocie do pracy, lecz także zwiększenie ich komfortu, zaangażowania i przywiązania do firmy. Jedną z kluczowych inicjatyw w ramach tego programu jest firmowe przedszkole, które otworzyliśmy w 2009 r. Pomysł utworzenia takiego miejsca był odpowiedzią na sygnały zgłaszane ze strony samych pracowników – rodziców. Ze względu na ograniczoną liczbę miejsc w publicznych placówkach, ich godziny otwarcia oraz długą przerwę wakacyjną trudno im było łączyć obowiązki zawodowe z rodzicielskimi. Warto podkreślić, że, niestety, firmowe przedszkola to w Polsce w dalszym ciągu rzadkość. Widać jednak pozytywny trend. Pomysł z firmowym przedszkolem jeszcze kilka lata temu był naprawdę innowacyjny, dziś NIVEA jest przykładem do naśladowania. Dlatego też chętnie dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi firmami.

*Autorka jest dyrektorem HR w firmie NIVEA Polska*

## HENKEL

Firma Henkel oferuje na całym świecie wiodące marki i technologie w trzech obszarach biznesowych: beauty care (kosmetyki pielęgnacyjne i zapachowe), laundry & home care (środki piorące i czystości) oraz adhesive technologies (kleje i technologie).

### Projekt: „W drodze do pracy”

Projekt „W drodze do pracy” ma służyć wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy, wspieraniu ich rozwoju osobistego i zawodowego, w efekcie ma im pomóc w powrocie

do pracy. Kobiety pozostające bez pracy od co najmniej roku mogą wziąć udział w ośmiotygodniowym kursie, przygotowanym i przeprowadzonym przez ekspertów – pracowników i współpracowników Fundacji Miejsce Kobiety. Elementami kursu będą m.in.: trening z psychologiem, program aktywizacji zawodowej „Spadochron”, ćwiczenia z autoprezentacji, zajęcia z przedsiębiorczości, a także – jeśli będzie taka potrzeba – konkretne szkolenia zawodowe, np. kurs księgowości czy florystyczny. W ramach zajęć planowane są także wspólne



warsztaty z menedżerkami firmy Henkel, dzięki którym uczestniczki kursu będą miały okazję zetknąć się z bliską z realiami pracy w międzynarodowej organizacji oraz jej pracownikami, aby poprzez uzyskane od nich wsparcie wzmocnić poczucie własnej wartości i wiarę w swoje możliwości. Projekt jest realizowany w ramach 15. rocznicy ogólnosiobowego programu wolontariatu pracowniczego MIT firmy Henkel, który powstał, by wspierać finansowo i organizacyjnie projekty społeczne inspirowane przez pracowników Henkel.

## KONFEDERACJA LEWIATAN



Konfederacja Lewiatan skupia w związkach regionalnych i branżowych ponad 3 900 firm zatrudniających w sumie ponad 750 tys. osób. Jest członkiem Komisji Trójstronnej ds.

Społeczno-Gospodarczych. Należy do organizacji BUSINESSEUROPE.

### DIVERSITY INDEX

Chcąc się przekonać, czy i w jaki sposób polskie firmy wykorzystują różnorodny potencjał pracowników, Konfederacja Lewiatan opracowała wskaźnik Diversity Index, służący do kompleksowej analizy zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie. Obszary, które są objęte badaniem, to: strategiczne zarządzanie różnorodnością, kultura organizacyjna, struktura zatrudnienia, rekrutacja, rozwój oraz wy-

grodzenie. W 2013 r. przeprowadzono pierwsze ogólnopolskie badanie firm wskaźnikiem Diversity Index – wyniki analizy dają wiele do myślenia. Zastanawiający jest fakt, że dla wielu organizacji zarządzanie różnorodnością ma jedynie charakter wizerunkowy. Nie wszystkie firmy są świadome wymiernych korzyści ekonomicznych, jakie ono daje. Większość przedsiębiorstw, pomimo że wprowadza elementy polityki różnorodności, robi to w sposób przypadkowy i okazjonalny. Nie prowadzi pogłębionej analizy, dzięki której można byłoby zidentyfikować potrzeby organizacji, a następnie w kompleksowy sposób na nie odpowiedzieć. Z drugiej strony niezwykle cieszy fakt, że spośród firm, które wzięły udział w Barometrze Różnorodności, kilka przedsiębiorstw uzyskało bardzo wysoki wynik – na poziomie 72–78 proc. (na 100 proc. możliwych). Jest to jasny sygnał, że są już w Polsce przedsiębiorstwa zaawansowane we wdrażaniu polityki różnorodności, mogące służyć przykładem dla innych.

## ZZP PKP



Federacja ZZP PKP zrzesza dziewięć organizacji związkowych pracowników Polskich Kolei Państwowych. Związek jest jednym z członków – założycieli centrali związkowej Forum Związków Zawodowych z siedzibą w Bydgoszczy.

### Komisja Forum Kobiet PKP

Komisja Forum Kobiet PKP organizuje spotkania, podczas których przedstawia najnowsze informacje o sytuacji w spółkach kolejowych. Komisja omawia najważniejsze problemy, z jakimi borykają się pracownice poszczególnych spółek kolejowych oraz wypracowuje skuteczne rozwiązania, planując konkretne działania. Podczas listopadowego spotkania ustalono, że trzeba szerzej poinformować pracownice o możliwości korzystania z projektu LCI realizowanego do końca lipca 2014 r. przez Forum Związków Zawodowych na terenie całego kraju. Przy każdym z punktów LCI istnieje możliwość skorzystania z doradztwa prawnego w ramach Projektu w zakresie nie tylko tradycyjnie rozumianego prawa pracy, lecz także przeciwdziałania dyskryminacji kobiet. Dla usprawnienia komunikacji w tym zakresie ustalono, że wnioski o udzielenie pomocy prawnej można będzie kierować także do Komisji Forum Kobiet za pośrednictwem sekretariatu FZZP PKP. Komisja uzgodniła również, że zwróci się z prośbą do kierownictwa Federacji ZZP PKP o zorganizowanie kursów pomagających podnieść kwalifikacje zawodowe kobiet.

## GE POLSKA



GE imagination at work

GE jest korporacją przekształcającą nowatorskie pomysły w najnowocześniejsze produkty i usługi.

### GE Woman's Network

Women's Network stawia sobie za cel wspieranie rozwoju zawodowego kobiet poprzez odpowiednie działania i zmiany kulturowe pomagające zachęcić utalentowane kobiety do po-

zostania w GE, a także zwiększanie ich znaczenia w skali całej grupy. GE koncentruje się na doskonaleniu zdolności przywódczych i otwieraniu dróg awansu. Dbą także o dokształcanie kobiet, poprzez dostarczanie odpowiednich informacji, prowadzenie szkoleń.

### Fundacja PGE

Fundacja PGE „Energia z Serca” wspiera m.in. domy dziecka, hospicja, ośrodki społeczne, ogniska wychowawcze i placówki edukacyjne. Najważniejszym celem jest wspieranie najbardziej potrzebujących przedstawicieli społeczności lokalnych, grup i jednostek zagrożonych wykluczeniem społecznym. KRS: 0000383006



bezrobotnym, a także bezdomnym i dzieciom z rodzin ubogich, Caritas Polska za zebrane środki finansowe udziela pomocy osobom chorym i starszym. KRS: 0000198645

### Fundacja Św. Jana Jerozolimskiego

Fundacja Św. Jana Jerozolimskiego powstała w 1990 roku. Misją Fundacji jest wyrównywanie szans społeczno-rozwojowo-edukacyjnych, rozwój duchowy dzieci i młodzieży z ubogich



i patologicznych rodzin, a także wsparcie osób niepełnosprawnych i niewidomych. KRS: 0000184419

### Fundacja Era Parowozów

Działalność Fundacji polega na współpracy ze skansenami kolejowymi grupy PKP, stowarzyszeniami miłośników kolejnictwa, organizacjami zajmującymi się ratowaniem zabytków techniki kolejowej oraz urzędami. Fundacja organizuje też przejazdy pociągami retro i ratowaniem zabytkowego taboru kolejowego. KRS: 0000241695



### Fundacja Zdażyć z pomocą

Fundacja niesie pomoc ponad 23 tys. chorym i niepełnosprawnym dzieciom z całego kraju – są to dzieci z porażeniem mózgowym, dystrofią mięśniową, autyzmem, chorobami nowotworowymi, wadami serca. Fundacja refunduje koszty leczenia, rehabilitacji, zakupu sprzętu medycznego i lekarstw. Prowadzi dwa ośrodki bezpłatnej rehabilitacji w Warszawie: AMICUS i BIOMICUS, w chwili obecnej buduje też trzeci ośrodek rehabilitacji. KRS: 0000037904





# RAPORT SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

Raport Społeczna Odpowiedzialność Biznesu tygodnika „Gazeta Finansowa” publikowany co kwartał i w całości

poświęcony obszarowi CSR. Ukazało się już 21. edycji Raportu. W każdym numerze wyróżniane są dwa projekty, będące przykładem

dobrze przygotowanych programów wsparcia ważnych społecznie obszarów. W raporcie znajdują się również artykuły

ekspertów i liderów opinii publicznej, którzy radzą, jak poruszać się w obszarze działań CSR.

## LAUREACI RAPORTU SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

Edycja	Laureat	Uzasadnienie
I (2009)	Polkomtel	za promowanie idei bezpieczeństwa nad wodą, partnerstwo dla portalu 60100100.pl – „Bezpiecznie nad wodą” oraz aktywne wspieranie WOPR
	Grupa AXA	za stworzenie programu pomocy dla organizacji pozarządowych pomagających matkom „Wspieramy Mamy”
II (2009)	PKP CARGO i Fundacja Era Parowozów	za opiekę nad zabytkami dziedzictwa techniki kolejowej i organizację V edycji „Parowozjady” w Chabówce
	Fundacja Polsat i kanał Polsat News	za program „Wystarczy chcieć”, w którym omawiane są istotne problemy dotyczące leczenia dzieci i systemu zdrowotnego w Polsce
III (2010)	Krajowa Izba Gospodarcza, Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania, Instytut Globalizacji, Centrum Monitoringu Wolności Prasy przy SDP, Fundacja Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”	za promowanie idei bycia odpowiedzialnym, wrażliwym społecznie pracodawcą, a w szczególności za współorganizację Rankingu „Pracodawca Godny Zaufania”
	Polkomtel	za realizację projektu na wagę ludzkiego życia - prostej, zrozumiałej i atrakcyjnej graficznie aplikacji „Pierwsza Pomoc” na telefony komórkowe, uczącej jak udzielić pierwszej pomocy w nagłych wypadkach
IV (2010)	Narodowy Bank Polski	za upowszechnianie wiedzy o gospodarce, przekazywanie informacji na temat mechanizmów rynkowych, prowadzenia działalności gospodarczej, funkcjonowania banków i rynków finansowych
	„Koleje Mazowieckie - KM”	za projekt „Twoja kolej na...”, którego celem jest wspieranie przedsięwzięć o charakterze kulturalnym i edukacyjnym oraz za bycie odpowiedzialnym członkiem regionalnej społeczności
V (2010)	CARITAS Polska i Jeronimo Martins Polska	za organizację corocznego Ogólnopolskiego Festynu Rodzinnego z okazji Dnia Dziecka i pomoc dzieciom z najuboższych rodzin
	Super Express i SKOK-i	za realizację kampanii „Stop Wykluczeniu Finansowemu”, mającej na celu przybliżenie ludziom zagrożeń związanych ze zjawiskiem wykluczenia finansowego
VI (2010)	PKP PLK	za organizację konkursu „Pociąg na scenę”, mającego na celu edukację muzyczną dzieci i młodzieży
	DOZ	za realizację programów „Senior” i „Dla Mamy i Malarstwa” mających na celu pomoc w dofinansowaniu zakupu leków dla osób najbardziej potrzebujących
VII (2011)	Fundacja Anny Dymnej „Mimo Wszystko”, Anna Mirska-Perry i Impel Cleaning	za organizację Wielkiej Gali „Anny dla Anny”, z której dochód wspiera podopiecznych Fundacji „Mimo Wszystko”
	Elżbieta Radziszewska - Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, Hanna Gronkiewicz-Waltz - Prezydent Miasta St. Warszawy, Krajowa Izba Gospodarcza i Stowarzyszenie Inicjatywa Firm Rodzinnych	za organizację pierwszego Forum Dobrych Praktyk „Siła kobiet – Siła firmy”, mającego na celu wypracowanie lepszych standardów traktowania i zatrudniania kobiet w firmach i instytucjach
VIII (2011)	Tesco	za prowadzenie od 9 lat programu „Tesco dla Szkół”, pomagającemu placówkom oświatowym oraz za inicjatywę Tesco Dzieciom „Zbudujemy razem Rodzinny Dom Dziecka”
	Danone, Lubella, Biedronka oraz Instytut Matki i Dziecka	za projekt „Mleczny Start”, promujący zdrowe odżywianie jako podstawę rozwoju fizycznego i intelektualnego dzieci w wieku szkolnym
IX (2011)	Fundacja Św. Jana Jerozolimskiego	za prowadzenie czterech domów rodzinnych dla dzieci i młodzieży pochodzących z ubogich i dysfunkcyjnych rodzin: Domu Małego Stasia, Domu św. Mikołaja, Domu Pawła i Domu Piotra
	redakcja programu „Biznes Kurier” i Warszawski Ośrodek Telewizji Polskiej S.A.	za promocję na antenie TVP idei odpowiedzialnego biznesu
X (2011)	Pelion, Apteki Dbam o Zdrowie, Hanna Zdanowska -Prezydent Miasta Łódź	za organizację „Łódź Maraton - Dbam o Zdrowie” – wyjątkowego wydarzenia sportowego i społecznego
	Jacek Janiszewski - Przewodniczący Rady Programowej Stowarzyszenia Integracja i Współpraca	za autorski projekt „Bezpieczne i ekologiczne wakacje” – popularyzujący ideę rozsądnego i bezpiecznego spędzania wolnego czasu oraz uczący umiejętności prawidłowego zachowania się w sytuacjach zagrażających bezpieczeństwu
XI (2011)	TVP2 i Program „Pytanie na śniadanie”	za poruszanie na antenie telewizji publicznej ważnych społecznie problemów oraz zaangażowanie w projekty CSRowe
	PKP CARGO	za oryginalne i innowacyjne działania z zakresu polityki pracowniczej z okazji 10-lecia, w tym min. Ekspedycję na Mont Blanc, Konkurs „Niezwykli ludzie PKP CARGO” oraz promocję tych działań na Facebooku.
XII (2012)	Fundacja Universitatis Varsoviensis i Klub Hybrydy	za promocję pozauczelnianej aktywności artystycznej oraz prowadzony od ponad 15 lat program pomocy materialnej dla studentów niepełnosprawnych
	Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii	za projekt „Koalicja Prezesi-wolontariusze 2011”, w którym działa aktualnie 18 zaangażowanych społecznie prezesów firm takich jak ENEA S.A., Danone, AXA Polska S.A., Citi Handlowy, Medicover, Grupa TP, Bank Gospodarstwa Krajowego czy Tchibo Warszawa.
XIII (2012)	Fundacja Banku Gospodarstwa Krajowego im. J. K. Steczkowskiego	za prowadzony od 4 lat konkurs grantowy „Na dobry początek!”, w którym dofinansowuje się projekty edukacyjne dla dzieci w wieku 2 - 5 lat mieszkających na terenach wiejskich i w miejscowościach do 20 tys. mieszkańców.
	KGHM Polska Miedz S.A.	za zaangażowanie w ochronę gatunkową sokoła wędrownego i opiekę nad lęgowym stanowiskiem drapieżnika, a także współpracę ze Stowarzyszeniem Na Rzecz Dzikich Zwierząt „Sokół”.
XIV (2012)	Polski Związek Piłki Siatkowej	za zaangażowanie w promocję sportu wśród młodzieży i w szczególności za realizację „Ogólnopolskiego projektu szkolenia młodzieży uzdolnionej sportowo w piłce siatkowej w szkolnych ośrodkach sportowych działających ze wsparciem jednostek samorządu terytorialnego”.
	Dziennik Gazeta Prawna i program BIZON w Radiu PIN	za poszerzanie wiedzy na temat idei CSR, a w szczególności za współtworzony Ranking Odpowiedzialnych Firm 2012 na łamach Dziennika Gazety Prawnej, który odbywa się pod patronatem audycji BIZON
XV (2012)	Grupa Ferrero	za wyznaczenie nowych standardów CSR, czego dowodem jest Raport Grupy, który uzyskał najwyższą ocenę międzynarodowych instytucji, w tym m.in. oceny GRI dotyczące wskaźników pozafinansowych
	Fundacja „Energia z serca” Polskiej Grupy energetycznej	za umiejętne łączenie działalności biznesowej z zaspakajaniem potrzeb społeczeństwa i ochroną środowiska
XVI (2013)	Wydawnictwo Macmillan Education i Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej	za program Youngster, mający na celu wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży z terenów wiejskich poprzez naukę języka angielskiego
	Ministerstwo Skarbu Państwa i redakcja Pulsu Biznesu	za projekt Akademia CSR „Rozwój odpowiedzialnego biznesu”, polegający na organizacji cyklu konferencji regionalnych popularyzujących ideę CSR wśród małych i średnich firm
XVII (2013)	Grupa Wydawnicza Polska Presse	za projekt Junior Media - internetową platformę umożliwiającą proste i bezpłatne tworzenie gazetki szkolnych
	Pracodawcy RP	za projekt „Koalicja na rzecz odpowiedzialnego biznesu”, który ma na celu wsparcie wdrażania przez firmy strategii odpowiedzialnego biznesu
XVIII (2013)	Instytut Żywności i Żywienia, przy współpracy z Jeronimo Martins Polska	za sprawnie przeprowadzoną akcję Czytajmy Etykiety mającą na celu zachęcenie Polaków do czytania etykiet produktów żywnościowych
	Orange Polska i Fundacja Orange	za program Pracownie Orange, ułatwiający małym społecznościom dostęp do informacji i nowych technologii
XIX (2013)	CARITAS i „Porozumienie Nowoczesna Edukacja”: WSiP, Nowa Era, Oxford University Press, Pearson, Macmillan, Żak, Zamkor, Cambridge University Press i LektorKlett	za wyrównanie szans edukacyjnych oraz wspólną akcję „Tornister Pełen Uśmiechów”
	Johnson & Johnson Vision Care	za zaangażowanie w działania mające na celu popularyzację wiedzy na temat ochrony wzroku oraz organizację profilaktycznych badań wzroku
XX (2014)	Super Express oraz Prezydent m.st. Warszawy, Hanna Gronkiewicz-Waltz	za akcję „Gwiazdkowe marzenie”, która jest przykładem wzorcowej współpracy pomiędzy podmiotami prywatnymi i samorządowymi
	Polskie Radio Program 1	za organizowaną od ponad 10 lat akcję świąteczną „Choinka Jedyńki”, której celem jest zbiórka pieniędzy na rzecz m.in. podopiecznych Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko”
XXI (2014)	Fundacja PGNiG im. Ignacego Łukaszczyka	za konkurs grantowy prowadzony z myślą o małych, lokalnych organizacjach pozarządowych
	Centrum Monitoringu Wolności Prasy przy SDP	za działania społeczne, których celem jest ochrona wolności słowa i wsparcie niesione lokalnym mediom