



Certifikat
**Družbeno
odgovoren
delodajalec**

PREDSTAVITEV UKREPOV

Družbeno odgovoren delodajalec

kostak

SKUPINA



kostak
vztrajnost za
prihodnost

kostak GIP

hpg
Brežice

EPOSAVJE

gitri
GRADBENA ODLIČNOST

Julij 2023

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec (DOD)

V juniju 2021 je matična družba Kostak prejela pristopni krovni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec (DOD) skupaj z odvisnimi družbami skupine HPG Brežice, Gitri, Kostak GIP in ePosavje MEDIA. Certifikat DOD temelji na načelih in bistvenih vsebinah standarda ISO 26000. Njegov namen in cilj je še izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v družbi in skupini Kostak v odnosu do zaposlenih, skupnosti in okolja.

V novembru 2022 smo za vse družbe skupine Kostak prejeli še napredni certifikat nivoja 1. To je potrditev in priznanje, da smo uvrščeni med delodajalce, ki cenijo dostojanstvo in vrednote zaposlenih. S tem povečujemo ugled vseh družb v skupini Kostak in dodajamo svoj prispevek k večji družbeno odgovorni vlogi gospodarstva in vseh družb skupine.

Z dodatno sprejetimi ukrepi, ki smo jih uvedli v delovne procese, dosegamo pozitivne učinke na vseh štirih področjih certificiranja:



organizacijsko upravljanje
z okoljem



usklajevanje zasebnega
in poklicnega življenja



medgeneracijsko
sodelovanje



Certifikat
**Družbeno
odgovoren
delodajalec**



zdravje in varnosti
pri delu

Z ukrepi za lažje usklajevanje zasebnega in družinskega življenja, medgeneracijsko sodelovanje ter varnost in zdravje na delovnem mestu omogočamo zaposlenim dobre delovne pogoje in ugodno počutje na delovnem mestu, kar ima spodbuden učinek na zmanjšanje bolniških odsotnosti. Z ozaveščanjem in informiranjem zaposlenih krepimo zaupanje in sodelovanje med vsemi generacijami ter med zaposlenimi in organizacijo. Zaposlene bogatimo z dodatnimi znanji ter jim omogočamo osebno rast in razvoj. Prav tako z ukrepi na področju organizacijskega upravljanja okolja in v sodelovanju z ostalimi deležniki skrbimo za trajnostno in odgovorno delovanje, razvijamo skrb za naše okolje in vlagamo v projekte, ki imajo vrednost za skupnost. Vsi ukrepi so na kratko predstavljeni v nadaljevanju.

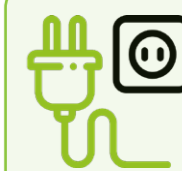
Ponosni smo, da smo del sprememb, ki v skupino Kostak prinašajo še višjo raven odgovornosti do zaposlenih, skupnosti ter poslovnega in naravnega okolja. Zavezo skupine Kostak k družbeni odgovornosti bomo tako vztrajno ohranjali, saj je prav trajnostni razvoj tisti, ki omogoča dolgoročno stabilnost in vzdržnost našega poslovnega modela ter boljše operativno delovanje vseh organizacijskih sistemov v skupini Kostak. To je naš odgovor na izzive, ki so pred nami v teh zahtevnih časih.

Nosilec projekta je Inštitut Ekvilib skupaj s projektnimi partnerji: Gospodarsko zbornico Slovenije, Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in Združenjem delodajalcev Slovenije. Projekt je sofinanciran s strani Republike Slovenije in Evropske unije iz Evropskega socialnega sklada.

Ukrepi s področja organizacijskega upravljanja z okoljem



- Kodeks poslovanja organizacije** – imamo Kodeks poslovne etike podjetja in skupine Kostak.
- Energijska učinkovitost stavb in naprav** – ozaveščamo o varčni rabi energije, merimo njeno porabo in si prizadevamo za večjo energetske učinkovitost. Predloge za večjo energetske učinkovitost sprejema Darko Hrženjak, MPO 325, darko.hrzenjak@kostak.si.
- Ogrevanje in hlajenje poslovnih prostorov** – povečujemo uporabo geotermalne energije za ogrevanje in hlajenje poslovnih prostorov.
- Spodbujanje pitja vode iz pipe in zmanjšanje uporabe plastike** – ozaveščamo o pomenu pitja vode iz pipe, na srečanjih uporabljamo pribor za večkratno uporabo, v kavomatih uporabljamo papirnato embalažo, zmanjšujemo uporabo plastike.
- Dodatne bonitete za povečanje socialne varnosti zaposlenih** – možnost vključitve v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje s sofinanciranjem delodajalca, možnost cenejše nabave trgovskega blaga in materiala pri naših dobaviteljih.
- Prostovoljne pobude, nagrade, zaveze in certifikati** – sodelujemo pri različnih projektih z družbeno odgovorno vsebino in za spodbujanje trajnostnega razvoja.



Po uporabi
ugasni in izklopi
elektronske
naprave.



Na
zdravje
z vodo
iz pipe



vsak en korak.
za čisto okolje.

- Izboljšave v delovnih procesih** – spodbujamo podajanje predlogov za izboljšave in inovacije ter skrbimo za njihovo uresničitev (Teja Lavrenčič, MPO 758, teja.lavrencic@kostak.si).
- Preskrba z električno energijo** – imamo več lokacij, kjer imamo na objektih nameščene sončne celice za lastno proizvodnjo energije.
- Službene poti** – v organizaciji imamo na voljo več sejnih sob z možnostjo udeleževanja videokonferenc in sestankov ter spremljanja e-izobraževanj, s čimer zmanjšujemo službena potovanja s prevoznimi sredstvi.
- Odgovorna davčna politika** – vodimo odgovorno davčno politiko in redno izpolnjujemo vse obveznosti do upnikov.

Ukrepi za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja



- Otroški časovni bonus** – dodaten dan dopusta za starše prvošolčkov na prvi šolski dan in za uvajanje otroka v vrtec.
- Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja** – imamo ustanovljen tim, ki se srečuje predvidoma enkrat letno.
- Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti** – razgovori z zaposlenimi po dolgotrajni bolniški odsotnosti.
- Obdaritve otrok zaposlenih** – obisk dobrega moža (december) za otroke do 10. leta starosti in obdaritev staršev s knjigo ob rojstvu otroka.
- Psihološko svetovanje in pomoč** – za zaposlene in njihove družinske člane ju nudita ZC Aristotel (031 755 151, plus.resitve@gmail.com) in Center za duševno zdravje odraslih (CDZO) Posavje (07 81 61 555, cdzo@zd-sevnica.si).
- Načrtovanje in izvedba programov izobraževanja med delovnim časom** – usposabljanja organiziramo med delovnim časom in ohranjamo »politiko odprtih vrat«.
- Načrtovanje letnega dopusta** – pri načrtovanju koriščenja dopusta zaposlenega upoštevamo dopust partnerja/-ke in šolske počitnice otrok.
- Pooblaščenec za vprašanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** – Martina Kukovičič (MPO 554, martina.kukovicic@kostak.si) – nanjo naslovite vprašanja ali pobude v zvezi s to tematiko.
- Druženje med zaposlenimi** – Dan Kostaka (februar), prednovoletna zabava (december), tematika družbene odgovornosti je vključena v program srečanj.



Ukrepi s področja medgeneracijskega sodelovanja



- Ozaveščanje o prednostih medsebojnega sodelovanja** – s prispevki in objavami spodbujamo h krepitvi medsebojnega razumevanja in sodelovanja ter organiziramo delavnice na te teme.
- Skrb za prenos znanja** – spodbujamo različne formalne in neformalne oblike prenosa znanj (usposabljanje mentorjev, zagotavljanje mentorstva za dijake in študente, novozaposlene), v Kostakovi knjižnici so na ogled tudi pridobljena gradiva iz usposabljanj.
- Transparentno oglaševanje kariernih možnosti znotraj organizacije** – zaposlene obveščamo o prostih delovnih mestih na spletni strani ali v drugih obvestilih, zaposleni imajo možnost napredovanja v skladu s pravilniki.
- Izvajanje delavnic za poznavanje različnih generacij in različnosti** – organiziramo delavnice z namenom krepitve medsebojnih odnosov, komuniciranja in medgeneracijskega sodelovanja.



- Vzpostavljanje sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami** – sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami (izvajanje praktičnih usposabljanj z delom) ter omogočamo opravljanje študentskega dela za dijake in študente. Po potrebi razpisujemo kadrovske štipendije.
- Oblikovanje raznolikih medgeneracijskih delovnih skupin** – pri oblikovanju projektnih in ostalih delovnih skupin upoštevamo, da so vključeni zaposleni iz različnih generacijskih in delovnih sredin, ki imajo željo in potrebne kompetence za sodelovanje.
- Oglasne deske** – imamo vzpostavljenih več oglasnih prostorov v delovnih sredinah, namenjenih za objavo malih oglasov in krepitvi samooskrbe.
- Deljenje raznih koristnih informacij** – posredujemo razne koristne informacije za izboljšanje kakovosti življenja zaposlenih in povečanje odgovornega odnosa do okolja (zdravje in dobro počutje, kakovostno preživljanje prostega časa, odgovorna potrošnja, varovanje narave, področje socialne varnosti, ostale koristne informacije z raznih področij in spektrov, namenjenim različnim generacijskim skupinam).
- Možnost sodelovanja tudi po upokojitvi** – upokojenim zaposlenim omogočamo vrnitev v delovno sredino v času povečanega obsega del, možnost podaljšanja delovne aktivnosti za zaposlene ob izpolnitvi pogojev za upokojitve.

Ukrepi na področju zdravja in varnosti pri delu



- Zagotavljanje boljšega toplotnega udobja v delovnih okoljih** – skrbimo za varno in zdravo delovno okolje v skladu z vsemi veljavnimi predpisi in standardi (ISO 45001) ter zagotavljamo ustrezno toplotno okolje za vsa delovna mesta.
- Skupaj s strokovnjaki do varnega delovnega okolja** – ozaveščamo zaposlene o pomenu varnosti in zdravja pri delu, organiziramo strokovne delavnice z zunanjimi in notranjimi strokovnjaki s področja VZD ter sodelujemo z medicino dela ZC Aristotel.



- Izobraževanje delavskih predstavnikov** – delavskim predstavnikom (sindikalnim zaupnikom in članom Sveta delavcev) omogočamo udeležbo na izobraževanjih in srečanjih.
- Ocenjevanje tveganj pri izpostavljenosti obstoječim nevarnim kemičnim snovem** – imamo pripravljeno oceno tveganja (OT) za nevarne kemične snovi.
- Navodila za uporabo nevarnih snovi in rokovanje z nevarnimi snovmi** – imamo navodila za ustrezno rokovanje z nevarnimi snovmi, ki se uporabljajo pri delu, usposabljammo zaposlene za varno delo s klorom in kemikalijami.
- Skladnost delovne obleke s standardi** – vsakemu zaposlenemu je v skladu z oceno tveganja delovnega mesta dodeljena osebna varovalna oprema (OVO), usklajena s predpisi in standardi, OVO nabavljamo pri dobaviteljih, ki ponujajo standardizirano in kakovostno delovno opremo.
- Dostop do bolj zdravih malic** – zaposlenim omogočamo izbiro zdravih živil, ki so na voljo v vseh avtomatih s hrano in pijačo (izdelki označeni z zeleno barvo).
- Sveže sadje z eko tržnice** – oskrba zaposlenih s svežim sadjem iz lokalnega okolja in spodbujanje uživanja zdrave prehrane.
- Čelade z mikrofoni za boljšo slišnost** – zaradi občasno povečanega hrupa v določenih delovnih sredinah se za boljšo varnost, slišnost in komuniciranje uporablja sistem »walkie talkie«, za zaščito glave pa »hardcap« ali čelada.

