

Wojciech LEOŃSKI
Uniwersytet Szczeciński
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Instytut Zarządzania i Inwestycji

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU W OBSZARZE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI (CSR+D)

Streszczenie. Starzenie się społeczeństw i wzrost liczby osób niepełnosprawnych to istotne wyzwania dla współczesnych przedsiębiorstw. Odpowiedzią na te wyzwania może być koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu. Należy zwrócić uwagę, że obszar CSR związany z niepełnosprawnością jest często pomijany przez firmy społecznie odpowiedzialne. CSR ukierunkowany na rozwiązanie problemów niepełnosprawnych często bywa określany mianem CSR-D lub CSR+D, gdzie litera „D” to skrót od angielskiego słowa *disability* oznaczającego niepełnosprawność. CSR-D może mieć zastosowanie zarówno w miejscu pracy, jak w otoczeniu zewnętrznym przedsiębiorstwa. Celem artykułu było porównanie wybranych definicji koncepcji CSR-D, a także analiza korzyści, które dzięki niej może uzyskać przedsiębiorstwo.

Słowa kluczowe: społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), zarządzanie, strategia, niepełnosprawność

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE FIELD OF DISABILITY (CSR+D)

Abstract. The modern market poses challenges for businesses such as population aging and the increase in the number of people with disabilities. The solution to this problem may be the concept of Corporate Social Responsibility. It should be noted that the area of CSR related to disabilities is often overlooked by socially responsible enterprises. CSR which ties to solve the problems people with disabilities is often referred to as CSR-D or CSR+D, where "D" is an abbreviation of the English word meaning disability. CSR-D can be used in the workplace and in the external environment of the company. The aim of this article is to present still little known concept of CSR-D as well as analysis of the benefits that it can get through the enterprise.

Keywords: Corporate Social Responsibility, strategy, disability, management

1. Wprowadzenie

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility*, CSR) to kompleksowe zaangażowanie przedsiębiorstwa w działalność prospołeczną i proekologiczną, a także postępowanie w sposób etyczny i odpowiedzialny w kontaktach z interesariuszami. CSR to także proces poznawania i włączania zmieniających się oczekiwań społecznych w strategię zarządzania, a także monitorowania wpływu takiej strategii na konkurencyjność firmy na rynku¹. CSR obejmuje wiele obszarów, do których najczęściej zalicza się społeczność lokalną, kwestie pracownicze, ochronę środowiska naturalnego i rynek. Podmioty gospodarcze charakteryzujące się taką aktywnością ukierunkowują swoje działania zarówno na interesariuszy zewnętrznych, jak i wewnętrznych, wśród których mogą znajdować się osoby niepełnosprawne. Najnowsze dane statystyczne wskazują, że w Polsce jest 3,8 miliona osób niepełnosprawnych, co stanowi około 10% populacji całego kraju². Dlatego też przedsiębiorstwa nie powinny zapominać, że kwestie związane z niepełnosprawnością powinny stanowić istotny obszar aktywności CSR. Wydaje się, że koncepcja CSR w obszarze niepełnosprawności wciąż nie cieszy się w Polsce zainteresowaniem, na które zasługuje. Niewątpliwie musi nastąpić zmiana sposobu myślenia projektowaniu przestrzeni, usług, towarów i informacji. W artykule przedstawiono definicje CSR+D, a także zaprezentowano wybrane przykłady CSR w obszarze niepełnosprawności. W opracowaniu dokonano także analizy korzyści, które może przynieść przedsiębiorstwu.

2. Idea i standardy CSR+D

W literaturze i licznych opracowaniach dotyczących CSR trudno doszukać się interpretacji pojęcia CSR+D (spotykana jest także nazwa CSR-D). Część autorów porusza kwestie związane z niepełnosprawnością w ramach działań CSR, jednakże tematowi poświęca się zdecydowanie zbyt mało uwagi. Dlatego też autor zdecydował się na próbę własnej interpretacji omawianego pojęcia. Definiując CSR+D, należy zwrócić uwagę na literę „D”, która jest skrótem od angielskiego słowa *disability*, oznaczającego niepełnosprawność. Najprościej CSR+D można zdefiniować jako uwzględnienie w polityce CSR kwestii związanych z niepełnosprawnością. Do niepełnosprawnych można zaliczyć osoby których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych,

¹ Kuraszko I., Rok B.: Społeczna odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna. „Ekonomia Społeczna. Teksty”, nr 7, 2007, s. 5-7.

² <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zdrowie-i-zachowania-zdrowotne-mieszkancow-polski-w-swietle-badania-ehis-2014,10,1.html>, 07.09.2016.

a w szczególności ogranicza zdolności do wykonywania pracy zawodowej³. Należy dodać, że CSR-D dotyczy nie tylko niepełnosprawności, to także inne działania prospołeczne i proekologiczne.

Warto zaznaczyć, że osobami niepełnosprawnymi mogą być zarówno interesariusze wewnętrzni, jak i zewnętrzni. Przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne często decydują się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Postępujący proces starzenia się społeczeństwa tworzy coraz większy rynek osób niepełnosprawnych. Co więcej w otoczeniu firmy funkcjonuje wiele osób mających znaczny, umiarkowany lub lekki stopień upośledzenia. Uwzględnienie ich potrzeb i oczekiwań w planowaniu działań społecznie odpowiedzialnych wydaje się kluczową kwestią w CSR-D.

Jedną z nielicznych definicji CSR-D można znaleźć w przewodniku dla firm *Guide on Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D)*, przygotowanym przez ONCE Foundation. Przewodnik ten stanowi swoistą bazę użytecznych informacji dla przedsiębiorstw, które są zainteresowane działalnością mającą na celu wspieranie osób niepełnosprawnych w ramach polityki CSR. Zgodnie z przewodnikiem CSR-D to włączenie aspektu niepełnosprawności do różnych obszarów i instrumentów CSR stosowanych w przedsiębiorstwie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych wśród interesariuszy⁴. Warto zaznaczyć, że społeczne podejście do niepełnosprawności, wpisane w strategię CSR+D, promuje podmiotowość i potencjał osoby niepełnosprawnej, odwołuje się do zasady równego traktowania, polegającej na zapewnianiu jej równych praw, ale i egzekwowaniu obowiązków dzięki zapewnieniu tych praw⁵. Idea społecznej odpowiedzialności biznesu wydaje się idealnym rozwiązaniem problemów niepełnosprawności. To właśnie uczestnicy rynku powinni postarać się zrozumieć potrzeby konsumentów niepełnosprawnych i zaakceptować ich obecność nie tylko w zakresie dostosowywania budynków i minimalizowania barier architektonicznych, ale również – a może przede wszystkim – w zakresie normalizacji życia⁶.

W przypadku CSR-D można mówić o ustanowionych standardach, za którymi powinny podążać podmioty gospodarcze chcące wdrożyć omawianą koncepcję. W tym miejscu warto przytoczyć standardy CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development), niezależnej organizacji non-profit działającej na rzecz rozwoju zasobów ludzkich i ludzi. Główne standardy CSR-D zostały przedstawione w tabeli 1.

³ Art. 2 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2011, nr 127, poz. 721 z późn. zm.

⁴ http://rсед.fundaciononce.es/en/introduccion_RSED.html, 11.08.2016.

⁵ <http://csrplud.eu/>, 11.08.2016.

⁶ Maciszczyk M.: CSR szansą dla osób niepełnosprawnych, [w:] Smalec A. (red.): Zeszyty Naukowe, nr 824, s. Problemy zarządzania, finansów i marketingu, nr 35. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2014, s. 160.

Tabela 1

Wybrane standardy CSR+D

Standard	Opis
Zestawienie zasad	Równe szanse lub zbiór zasad różnorodności, które w wyraźny sposób akcentują kwestie niepełnosprawności
Strategia	Strategia odpowiedzialności biznesu, która wyraźnie zobowiązuje pracodawcę do działań wspierających osoby niepełnosprawne
Interesariusze	Zobowiązanie do nawiązywania kontaktów biznesowych z niepełnosprawnymi interesariuszami
Dyrektor	Osoba odpowiedzialna za ład korporacyjny w odniesieniu do kwestii niepełnosprawności
Cele	Wskaźniki i cele do pomiaru wydajności w stosunku do niepełnosprawności i odpowiedzialności przedsiębiorstwa
Rekrutacja i zatrzymanie pracowników	Uwzględnienie osób niepełnosprawnych w rekrutacji, zatrzymanie i rozwój zawodowy niepełnosprawnych pracowników, a także pracowników, którzy stali się niepełnosprawni w trakcie wykonywania pracy
Praktyki zatrudnienia	Wpływ ludzi niepełnosprawnych na środowisko pracy, np. równowaga między życiem prywatnym a zawodowym (<i>work-life balance</i>), zdrowie i bezpieczeństwo w pracy
Dostępność	Podjęte prace w celu większego przystosowania produktów, usług i środowiska do niepełnosprawnych klientów
Niepełnosprawność – pewność	Zaangażowanie w organizacjach rządowych i pozarządowych celem budowania potencjału firmy w kierunku stania się podmiotem przyjaznym dla niepełnosprawnych
Integracja społeczna	Szczegółowe informacje o inwestycjach, które sprzyjają włączeniu społecznemu i rozwojowi gospodarczemu
Dostawcy	Informacja dotycząca pozyskiwania dostaw od niepełnosprawnych przedsiębiorców
Kapitał inwestycyjny	Szczegółowe informacje o inwestycjach w firmy prowadzone przez niepełnosprawnych przedsiębiorców lub przedsiębiorstwa przyjazne niepełnosprawnym
Raporty i sprawozdania	Dobra praktyka wymaga, aby raporty społeczne, roczne sprawozdania i rozliczenia były napisane językiem prostym i były dostępne w przystępnych formatach dla niepełnosprawnych, np. pismo Braille'a, duży druk, forma elektroniczna na stronie internetowej

Źródło: Opracowanie na podstawie: <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2013/01/29/7045a-2002-07.aspx>, 07.09.2016.

Podsumowując, koncepcja CSR-D postuluje wprowadzenie działań zmierzających do pomocy osobom niepełnosprawnym i ich integracji w ramach przyjętej polityki społecznej odpowiedzialności biznesu. Ich zakres może być szeroki. Praktyki te mogą dotyczyć zarówno miejsca pracy, jak i otoczenia, w którym funkcjonuje przedsiębiorstwo. Ważne, aby miały one charakter długofalowy i nie były incydentalnym wydarzeniem w działalności przedsiębiorstwa. CSR-D wymaga kompleksowego spojrzenia na otoczenia przedsiębiorstwa, w którym funkcjonuje wiele osób niepełnosprawnych. Zyskanie ich przychylności w pozytywnym stopniu może wpłynąć na wizerunek przedsiębiorstwa.

3. CSR+D w miejscu pracy i otoczeniu firmy

Wydaje się, że miejsce pracy i kwestie związane z zatrudnieniem to idealny obszar, w którym może mieć zastosowanie koncepcja CSR-D. Pierwszym elementem, na który warto zwrócić uwagę, jest rekrutacja i selekcja pracowników, którzy wielokrotnie są motorem rozwoju i sukcesu przedsiębiorstwa. Firma, przygotowując ogłoszenie o pracę, może zachęcić osoby niepełnosprawne lub zaakcentować gotowość przedsiębiorcy do zatrudnienia takich osób. Podmiot gospodarczy odpowiedzialny społecznie w obszarze niepełnosprawności powinien równo traktować kandydatów na dane stanowisko. Dla wszystkich osób ubiegających się o pracę, także tych niepełnosprawnych, powinny istnieć takie same procedury i kryteria. Istotną kwestią powinien być obiektywizm i brak dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w procesie rekrutacji i selekcji. Co więcej, firmy przyjmujące do pracy osoby niepełnosprawne w niektórych przypadkach muszą w odpowiedni sposób przystosować stanowisko pracy, co wynika z przepisów polskiego prawa. Badania pokazują, że 49% firm w Polsce nie jest architektonicznie przystosowana do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej⁷. Sytuacja ta nie powinna stanowić problemu, gdyż każdy przedsiębiorca zatrudniający osoby niepełnosprawne przez co najmniej 36 miesięcy może ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na przystosowanie i adaptację stanowisk pracy oraz wyposażenie stanowiska pracy. Istnieje także możliwość uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, a także do kosztów szkoleń niepełnosprawnych pracowników. Środki te przedsiębiorca może uzyskać z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Firma stosująca koncepcję CSR-D powinna stworzyć takie środowisko pracy, w którym osoby niepełnosprawne będą czuły się doceniane i szanowane, co pozwoli w pełni wykorzystać ich potencjał. Dzięki CSR-D możliwe jest znalezienie nowych utalentowanych osób, które wcześniej mogły być marginalizowane z powodu niepełnosprawności. Danie szansy osobom niepełnosprawnym w pracy zawodowej, umożliwienie wykorzystania ich kompetencji, umiejętności, doświadczenia może przyczynić się do rozwoju przedsiębiorstwa. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy wskazują, że współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych kształtował się w 2015 roku na poziomie 25,9%, zaś wskaźnik zatrudnienia – 22,5%. Należy zaznaczyć, że wskaźniki te są gorsze niż w wielu krajach UE. Badania ankietowe przeprowadzone w Polsce wskazują, że głównymi barierami zatrudnienia niepełnosprawnych są: ograniczona wiedza i brak doświadczenia (58%), stereotypy (44%),

⁷ Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami. Grupa Job, Poznań 2015, s. 20, www.takpelnospawni.pl, 07.09.2016.

obawa przed koniecznością dostosowania systemu pracy (28%), obawa przed „innością” (22%)⁸.

Kolejną kwestią, która wydaje się oczywista dla firm społecznie odpowiedzialnych w obszarze niepełnosprawności, są szkolenia pracowników. Firmy wdrażające koncepcję CSR-D często organizują dla swoich pracowników szereg szkoleń, spotkań i warsztatów z ekspertami i specjalistami, które mają na celu usprawnić obsługę i komunikację z osobami niepełnosprawnymi. Szkolenia te mogą w znacznym stopniu przyczynić się do wzrostu świadomości pracowników w zakresie niepełnosprawności.

Wiele przedsiębiorstw działających zgodnie z ideą CSR-D spisuje zasady postępowania w kodeksach etycznych, które są pisemnym, formalnym zestawieniem zasad i norm postępowania wobec interesariuszy. Kodeksy są skierowane do pracowników przedsiębiorstwa. W wielu kodeksach pracownik może znaleźć wzorce zachowań etycznych, mogą one zawierać praktyczne przykłady postępowania w różnych sytuacjach związanych z zachowaniem wobec osób niepełnosprawnych. Kodeksy etyczne często zawierają wskazówki dotyczące współpracy z osobami niepełnosprawnymi oraz często obligują pracowników do odpowiedzialności, by cecha taka jak niepełnosprawność w żaden sposób nie wpływała na relacje w firmie i jej otoczeniu. Kodeks pełni w firmie funkcje głównie edukacyjne i pomocnicze, które polegają na kreowaniu wzorców zachowań, także wobec osób niepełnosprawnych. Przedsiębiorstwa działające w myśl idei CSR-D mogą powoływać specjalne stanowiska koordynatora ds. integracji, który reprezentuje osoby niepełnosprawne zatrudnione w przedsiębiorstwie.

Podsumowując, firma odpowiedzialna społecznie w obszarze niepełnosprawności w odniesieniu do miejsca pracy powinna począwszy od rekrutacji, selekcji i zatrudnienia do szkolenia, awansowania i kończąc na rozwiązaniu umowy o pracę, wystrzegać się jakichkolwiek form dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na niepełnosprawność.

Działania CSR-D są także skierowane na zewnątrz przedsiębiorstwa. Firmy często realizują działania społecznie odpowiedzialne w obszarze niepełnosprawności za pomocą programów, których głównym celem jest niesienie pomocy osobom niepełnosprawnym i przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu. Programy te są często realizowane przy pomocy organizacji pożytku publicznego, które działają na rzecz ogółu społeczności, ale także wybranych grup społecznych, np. niepełnosprawnych. Wsparcie organizacji pożytku publicznego może mieć charakter finansowy, np. przekazanie darowizny, lub niefinansowy, np. zaangażowanie pracowników przedsiębiorstwa poprzez wolontariat pracowniczy.

Przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne w obszarze niepełnosprawności często wprowadzają liczne rozwiązania dla dysfunkcyjnych klientów. Najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest likwidacja barier architektonicznych, np. bank Credit Agricole placówki posiadające przy wejściu schody o wysokości nieprzekraczającej 50 cm wyposaża w przenośne teleskopowe szyny najazdowe, które umożliwiają osobom na wózkach inwalidzkich dostanie

⁸ Ibidem, s. 11.

się do wnętrza. Innym przykładem likwidacji barier architektonicznych mogą być np. posadzki antypoślizgowe, likwidacja progów, pochylnie, podjazdy, poręcze i uchwyty itp. Kolejną barierą mogą być kwestie związane z komunikacją z klientami niepełnosprawnymi. Bariery komunikacyjne to ograniczenia utrudniające osobie niepełnosprawnej swobodny kontakt. Dzięki likwidacji tej bariery firma może umożliwić niepełnosprawnym łatwiejsze i bardziej swobodne przekazywanie informacji. W tym przypadku firma może zamontować np. odpowiednią instalację dźwiękową, kolorystyczną, świetlną, ułatwiającą klientom z dysfunkcją słuchu czy wzroku komunikację. Przykładem działań komunikacyjnych ułatwiających niepełnosprawnym klientom korzystanie z usług są praktyki banku Millenium, który dostosowuje bankomaty oraz serwisy internetowe do potrzeb osób z dysfunkcją wzroku, wdraża obsługę telefoniczną za pomocą komend głosowych, wprowadza odpowiednie wytyczne dla pracowników oddziałów oraz udogodnienia w podpisywaniu umów. Możliwe jest odczytanie umowy przez pracownika placówki lub w przypadku obsługi klienta, który nie pisze, złożenie podpisu za pomocą odcisku palca⁹.

4. Wybrane korzyści CSR+D

Korzyści, które firma może uzyskać dzięki wspieraniu osób niepełnosprawnych w ramach polityki CSR, jest wiele. Można pogrupować je na finansowe i niefinansowe. Korzyści finansowe to głównie dofinansowania uzyskane od PFRON przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Przedsiębiorca może też uzyskać refundację składek ZUS czy też zorganizowanego szkolenia dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych. W przypadku szkolenia zwrot obejmuje 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia jest także możliwość uzyskania dofinansowania wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników. Firma może uzyskać kwotę od 450 do 1800 zł, w zależności od stopnia niepełnosprawności pracownika. Natomiast w sytuacji gdy przedsiębiorca przystosowuje stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej, może uzyskać zwrot kosztów do wysokości dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Firma zatrudniająca niepełnosprawnych może liczyć także na oszczędności. Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar godzin, który nie osiąga wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych na poziomie 6%, jest zobowiązany do dokonywania miesięcznych wpłat do PFRON. Co miesiąc musi przekazać kwotę równą iloczynowi liczby

⁹ Raport Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2015. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2015, s. 53.

pracowników niepełnosprawnych „brakujących” do osiągnięcia wymaganego wskaźnika i 40,65% przeciętnego wynagrodzenia¹⁰.

Poza wsparciem finansowym przedsiębiorcy mogą także liczyć na uzyskanie korzyści pozafinansowych. Ich źródłem mogą być sami niepełnosprawni, którzy często są bardziej zmotywowani do pracy niż zdrowi pracownicy. Przeprowadzone w Polsce badania dowodzą, że 83% ankietowanych pracodawców uważa, że w pracy osoby z widoczną niepełnosprawnością są takie same albo nawet lepsze od innych pracowników, ze względu na swoje zaangażowanie¹¹. Jako ciekawostkę można podać fakt zatrudnienia niewidomych pracowników przez niemiecką policję. Okazało się, że pracują oni efektywniej od zdrowych pracowników, gdyż dzięki niezwykle rozwiniętemu zmysłowi słuchu potrafią na podstawie nagrań dźwiękowych określić markę i rok produkcji samochodu¹². Można stwierdzić, że osoby niepełnosprawne charakteryzują się w miejscu pracy dużym zaangażowaniem i sumiennością. Działania mające na celu wspieranie osób niepełnosprawnych wpływają na polepszenie wizerunku przedsiębiorstwa w otoczeniu, zwłaszcza wśród grup mniejszościowych, którymi są między innymi niepełnosprawni klienci.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych wpisuje się w zakres tematyki związanej z zarządzaniem różnorodnością. Zarządzanie różnorodnością może stanowić istotny element w kształtowaniu CSR-D. Obecnie różnorodność rozpatruje się pod kątem potencjału, jaki ze sobą niesie¹³. Aktywna polityka różnorodności może przynieść organizacji korzyści, takie jak: umacnianie wartości kultury wewnątrzorganizacyjnej, wzmocnienie dobrej opinii (reputacji) korporacji, pomoc w przyciąganiu i utrzymywaniu utalentowanych pracowników, podwyższenie motywacji i efektywności kadry, zwiększanie innowacyjności i kreatywności¹⁴.

Polityka CSR-D może budzić podziw i uznanie dla organizacji u potencjalnych kandydatów do pracy. Obecnie dla osób ubiegających się o pracę wynagrodzenie nie zawsze jest najważniejsze. Często istotne znaczenie odgrywa tu dobra atmosfera w pracy czy też działalność prospołeczna, z którą utożsamia się kandydat do pracy. Ponadto pracownicy zatrudnieni w takiej organizacji są jej wizytówką na zewnątrz. Czynniki te sprawiają, że firmy stosujące koncepcję CSR-D mogą przyciągnąć do pracy najlepszych specjalistów¹⁵. Ponadto praktyki CSR-D przyczyniają się do stabilizacji zatrudnienia i ograniczają absencję.

¹⁰ Art. 21, art. 26a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2011, nr 127, poz. 721 z późn. zm.

¹¹ Raport z badania..., s. 23.

¹² Kuraszko I., Rok B.: op.cit., s. 12.

¹³ Klimkiewicz K.: Zarządzanie różnorodnością jako element prospołecznej polityki przedsiębiorstwa. Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu „Współczesne Zarządzanie”, nr 2, 2010. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010, s. 91-101.

¹⁴ Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., von Unruh K.: Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie różnorodnością, 2007, http://www.hfhr.org.pl/wezkurs/Poradnik_szkoleniowy_-_Zarz_dzanie_r_norodno_ci_2008_.pdf, 07.09.2016.

¹⁵ Leoński W.: Społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze zatrudnienia, [w]: Boguszewicz-Kreft M. (red.): Przedsiębiorstwa i ich interesariusze. Relacje marketingowe i CSR. Prace Naukowe, t. 42. Wyższa Szkoła Bankowa, Gdańsk 2015, s. 127-128.

Przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne w obszarze niepełnosprawności uzyskują większą akceptację wśród interesariuszy, co może wpływać na lepsze funkcjonowanie organizacji w okresie dekonjunktury.

5. Podsumowanie

Przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne w Polsce często zapominają, że niepełnosprawność może stanowić istotny element polityki CSR. Wydaje się, że częściej przedsiębiorcy wybierają inne praktyki CSR, które cieszą się większą popularnością. Idea CSR-D ciągle się rozwija. Potrzebna jest edukacja, uporządkowanie i systematyzacja wiedzy przedsiębiorców w omawianym zakresie. Warto zaakcentować, że współczesne organizacje muszą sprostać zmianom otoczenia i oczekiwaniom interesariuszy, wśród których jest coraz więcej osób niepełnosprawnych. Wydaje się, że CSR-D może być na to idealną odpowiedzią. Działania te mogą przynieść podmiotom gospodarczym wymierne korzyści zarówno w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, jak i w obszarze reputacji i wizerunku. W przyszłości może to przełożyć się na poprawę pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa i odniesienie sukcesu na rynku.

Bibliografia

1. Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., von Unruh K.: Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie różnorodnością. Wrzesień 2007, http://www.hfhr.org.pl/wezkurs/Poradnik_szkoleniowy_-_Zarz_dzanie_r__norodno_ci___2008_.pdf.
2. Klimkiewicz K.: Zarządzanie różnorodnością jako element prospołecznej polityki przedsiębiorstwa. Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu „Współczesne Zarządzanie”, nr 2, 2010, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.
3. Kuraszko I., Rok B.: Społeczna odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna. „Ekonomia Społeczna Teksty”, nr 7, 2007.
4. Leoński W.: Społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze zatrudnienia, [w:] Boguszewicz-Kreft M. (red.): Przedsiębiorstwa i ich interesariusze. Relacje marketingowe i CSR. Prace Naukowe, t. 4. Wyższa Szkoła Bankowa. Gdańsk 2015.
5. Maciszczyk M.: CSR szansą dla osób niepełnosprawnych, [w:] Smalec A. (red.): Zeszyty Naukowe, nr 824, s. Problemy zarządzania, finansów i marketingu, nr 35. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2014.

6. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami. Grupa Job, Poznań 2015, www.takpelnosprawni.pl.
7. Raport Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2015. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2015.
8. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2011, nr 127, poz. 721 z późn. zm.
9. <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2013/01/29/7045a-2002-07.aspx>.
10. <http://csrplud.eu/>.
11. http://rsed.fundaciononce.es/en/introduccion_RSED.html.
12. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zdrowie-i-zachowania-zdrowotne-mieszkancow-polski-w-swietle-badania-ehis-2014,10,1.html>.