



A szervezet és a társadalmi felelősségvállalás az ISO 26000:2021 szabványban

HORVÁTH Adrienn

Bevezetés

2021-ben megújításra került az *ISO 26000 – Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz* című szabvány, és elkészült a magyar nyelvű fordítása is.¹ A szabványok háromszintű nemzetközi osztályozási rendszerében ez a szabvány a *Vezetés és etika*, valamint a *Vállalatszervezés és -irányítás általában* szakterületekhez köthető. Az eredetileg 2011-ben megjelent szabvány² megújítása és a könyvtárak arra vonatkozó visszajelzései, hogy a *Könyvtárak Minőségi Működésének Értékelési Rendszerében*³ mennyire nehéz a társadalmi felelősségvállalás kritérium értelmezése, ösztönözte e tanulmány megszületését.

Az írás nem tesz kísérletet a szabvány teljes körű bemutatására, csupán az *Útmutató a társadalmi felelősségvállalás szervezetben belüli integrációjához* című hetedik fejezetben foglaltak, az abban kifejtett szempontok érthetőségét segítő legfontosabb

alapelvekre, témákra, szempontokra tér ki, és nem kíván a szabvány értelmezésén túlterjeszkedni. A szerző célja, hogy segítséget nyújtson azoknak, akik lépéseket szeretnének tenni annak érdekében, hogy társadalmilag felelős intézményben dolgozzanak. Az írás hasznos lehet mindazok számára, akik már meg is kezdték ezt a munkát: számos programot szerveztek a témában (pl. zöldkönyvtári kezdeményezések, a könyvtárakban működő esélyegyenlőségi programok), esetleg csatlakoztak már ilyen kezdeményezésekhez, de szeretnének még körültekintőbbek lenni. A szabvány alkalmazásának nincsen semmilyen feltétele, amit a szervezetnek előzetesen teljesítenie kellene.

Az ISO 26000 szabvány bemutatása

A szabvány az *előszó*, a *bevezetés* és az *alkalmazási terület* fejezetek után az ISO szabványoknál megszo-

kott módon, a dokumentumban használt szakkifejezések meghatározásával folytatódik. Ezután következik a társadalmi felelősségvállalás értelmezése, majd az ehhez kapcsolódó alapelvek felsorolása, értelmezése, és mindegyik után egy rövidebb-hosszabb ajánlás a szervezet számára. Az alapvető témák és kérdések kifejtése előtt arról is olvashatunk, hogy miért kell a társadalmi felelősségvállalást beépíteni a szervezet működésébe, és hogyan kell az érdekelt feleket is bevonni. A kötet záró fejezete – melyből támpontokat kapunk a társadalmi felelősségvállalás szervezeten belüli integrációjának segítéséhez – képezi jelen tanulmány témáját. A fejezetek szövegét úgynevezett dobozok szabdalják, amelyek egy-egy példával, kiegészítéssel járulnak hozzá a fejezet mélyebb megértéséhez. A törzsszöveg után egy melléklet található, amely táblázatos formában példákat sorol fel a társadalmi felelősségvállalás alkalmazására. A szabványt irodalomjegyzék zárja.

A társadalmi felelősségvállalás fogalma

A szabvány szerint a társadalmi felelősségvállalás nem más, mint „[e]gy szervezet felelőssége döntéseinek és tevékenységeinek társadalomra és környezetre gyakorolt hatásaiért, átlátható és etikus magatartás révén, ami

- hozzájárul a fenntartható fejlődéshez, beleértve a társadalom egészségét és jólétét;
- figyelembe veszi az érdekelt felek⁴ igényeit és elvárásait;
- megfelel az alkalmazandó jogszabálynak és összhangban van a nemzetközi magatartási normákkal; valamint
- a szervezet egészébe integrálva van és kapcsolataiban alkalmazza.”⁵

A szervezetnek ezen a területen elért teljesítménye befolyásolja és meghatározza a szervezet hírnevét, versenyelőnyét (*competitive advantage*), az érdekelt felek vonzását és megtartását, a munkatársak lojalitását és teljesítményét; az érdekelt felek véleményét és a velük való kapcsolatot.⁶ De vajon tud-e több lenni, mint egy eszköz, ami segít kitűnni a tömegből? Ez attól függ, hogyan és mire használjuk szervezetünkben a társadalmi felelősségvállalást, illetve ismerjük-e a kapcsolódó alapvető témákat és kérdéseket. Ezek azért kiemelten fontosak, mert a társadalmi felelősségvállalással való kapcsolat elkerülhetetlen egy szervezet életében. Alapvetően determinálja a szervezetet, hogy milyen döntéseket hoz, hogy ezen döntéseinek és a hozzájuk kapcsolódó tevékenysége-

inek milyen hatásai lesznek egyrészt a társadalomra és a szervezet környezetére, másrészt az érdekelt felekre. A hatás nyomán, harmadik kapcsolatként felmerül, hogy az érdekelt felek és a társadalom igénye, elvárásai, valamint az ezek közti esetleges ellentét hogyan hat a szervezetre. Ez az a tényező, ami befolyásolja a szervezet megítélését. A nehézséget az jelenti, hogy ezek folytonos kiegészülésben, vagy épp súrlódásban vannak egymással, nehéz minden fél elvárásának megfelelni. E tényezők minden szervezetre hatással vannak, attól függetlenül, hogy felvállalja vagy sem a társadalmi felelősségvállalást. A három tényező közti összhangot viszont segíti, ha a szervezet a szabványban leírtak szerint jár el mind a belső működésében mind az érdekelt feleivel való kapcsolattartásban, azok informálásában.

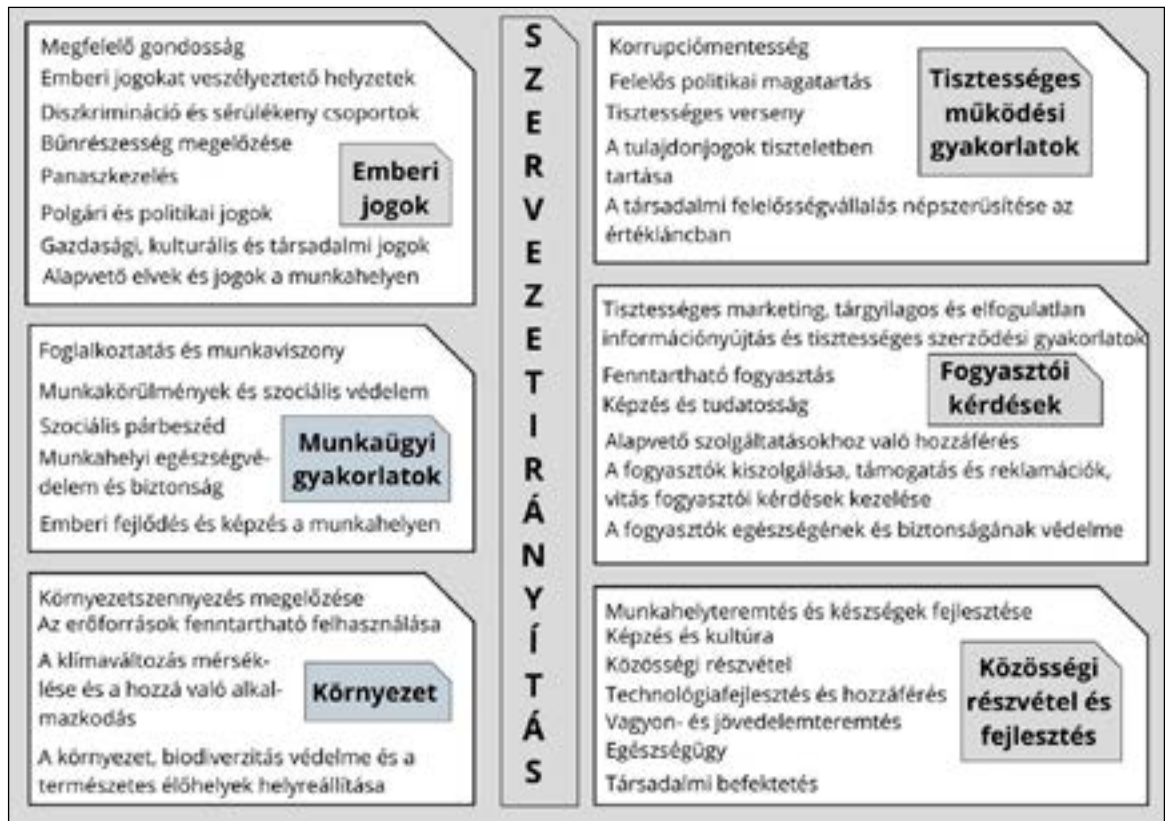
A társadalmi felelősségvállalás alapvető témái és kérdései

A társadalmi felelősségvállalás kapcsán a szabvány hét alapvető témát (Szervezetirányítás, Emberi jogok, Munkaügyi gyakorlatok, Környezet, Tisztességes működési gyakorlatok, Fogyasztói kérdések, Közösségi részvétel és fejlesztés), azokon belül változó számú kérdést különböztet meg, ezeket az 1. ábra mutatja be.⁷ Mindegyik téma összefügg a másikkal, és egyben ki is egészítik egymást. Éppen ezért a szabvány nem javasolja, hogy egyetlen kérdésre, például a közösségi részvételre és fejlesztésre koncentráljon egy szervezet, hanem a holisztikus megközelítést ajánlja, ami sajnos kezdetben megnehezíti az alkalmazó munkáját.⁸

Emellett a szabvány megkülönböztet úgynevezett alapelveket, amelyek állandó szem előtt tartása mellett a szervezet „[...]maximalizálja hozzájárulását a fenntartható fejlődéshez.”⁹ Ilyen alapelvek:

- az elszámoltathatóság,
- az átláthatóság és
- az etikus magatartás; valamint
- az érdekelt felek érdekei,
- a jogrend,
- a nemzetközi magatartási normák és
- az emberi jogok figyelembevétele.

A szabvány mindegyik pontban megadja az alapelvekhez kapcsolódó elveket. Így például az érdekelt felek igényeinek figyelembevételénél elvként olvashatjuk, hogy „[...]Jajánlatos, hogy a szervezet vegye figyelembe és tartsa tiszteletben, mérlegelje és reagáljon az érdekelt felek érveire.”¹⁰ Egy-egy alapelv



1. ábra

A társadalmi felelősségvállalás alapvető témái és kérdései.

A szerző saját szerkesztése a szabvány 10. oldala alapján.

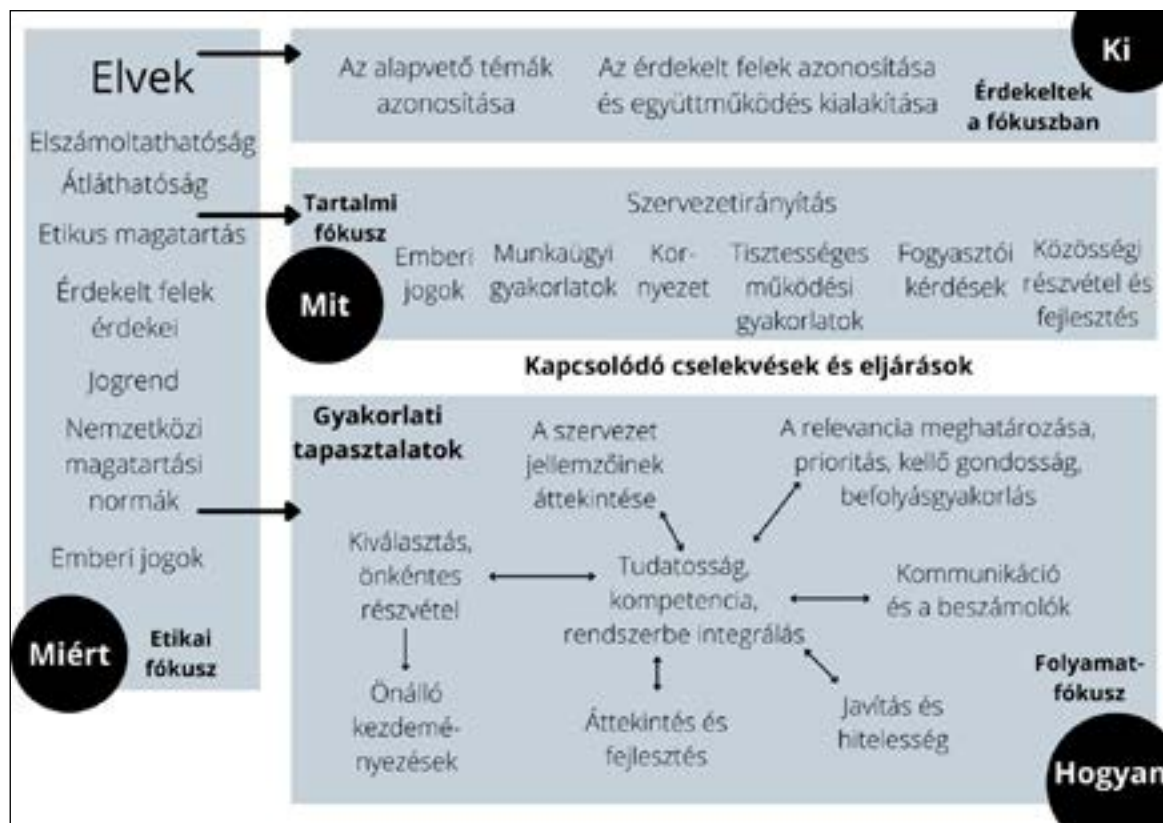
ismertetésén belül ajánlások is találhatóak arra vonatkozóan, hogy a szervezetnek hogyan kell cselekednie, működnie, ha meg akar felelni az elvárásoknak. Továbbhaladva az előbbi példa mentén, az érdekelt felekkel kapcsolatosan a szabvány szempontokat vet fel. Az érdekelt felek azonosítását követően el kell ismerni és tekintettel kell lenni azok érdekeire, jogaira, és reagálni kell az aggodalmaikra. Ez a felvetés nem más, mint hogy egy szervezetnek ismernie kell a vele kapcsolatban állók érdekeit, jogait és a számukra kockázatot jelentő tényezőket. Nem elég azonosítani az érdekelt feleket, azt is el kell ismerni, hogy néhányuk kiemelt hatással lehet a szervezetre. Ez azt jelenti, hogy differenciálni kell őket annak alapján, hogy milyen hatással vannak a szervezetre, továbbá, hogy ehhez a hatáshoz milyen mértékű kockázat tartozik. Érdemes felmérni, hogy milyen kommunikációs nehézségekbe ütközhet egy szervezet adott érdekelt féllel való kapcsolattartás során, valamint milyen mértékben befolyásolja általában a szervezetet az érdekelt fél, és mennyire elkötelezett irányába. Fel kell mérni, hogy az érdekelt

fél érdeke és a társadalmi elvárás hogyan viszonyul egymáshoz és a fenntartható fejlődéshez, valamint milyen típusú a szervezettel való kapcsolata. Ha döntés előtt áll a szervezet, mérlegelni kell, hogy a felek érdekeire milyen hatással lesz a döntés. Az érdekelt felekkel kapcsolatos ismereteink rendszerezése közben sosem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy egy szervezet maga dönti el, hogy mely másik szervezettel lép vagy sem kapcsolatba, mivel minden döntés befolyásolhatja egyéb kapcsolatainak minőségét, mértékét, jellegét.¹¹

Az érdekelt felek azonosítása és bevonása

„Az érdek által létrehozott kapcsolat attól függetlenül létezik, hogy a felek tudatában vannak-e ennek.”¹² Ez igaz, azonban mindig célszerű feltérképezni, hogy kik a szervezet érdekelt felei. A szabvány az azonosítás kapcsán az alábbi segítő szempontokat adja:

- Ki felé vannak jogi kötelezettségei a szervezetnek?
- Kire hatnak a szervezet döntései, tevékenységei?



2. ábra

A társadalmi felelősségvállalás keretrendszere

Forrás: <https://iso26000sgn.org/iso-26000/about-iso26000/the-iso-26000-framework/>

(A szerző saját szerkesztése)

- Ki az, aki valószínűleg aggodalmát fejezi ki a szervezet döntéseivel kapcsolatban?
- Ki az, aki azonosította korábban az érdekelt felek számára kockázatot jelentő döntéseket, tevékenységeket?
- Ki az, aki segíthet abban, hogy a felé irányuló specifikus hatásokat feladatként tudja azonosítani, meghatározni a szervezetet?
- Ki lehet hatással a szervezet képességeire, hogy kötelezettségeit teljesítse?
- Kit érintene hátrányosan, ha nem vehetne részt a kötelezettségek azonosításában?
- Az értékláncban¹³ a szervezet döntései, tevékenységei kire vannak hatással?¹⁴

A szervezeten belüli integráció építőelemei

A szabvány ezen pontján az olvasó már ismeri a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos elveket, témákat, és a hozzájuk kapcsolódó kérdéseket. Ezekre

alapozva nyújt segítséget a szabvány ahhoz, hogy a szervezet mindezeket a mindennapi működéséhez is tudja kapcsolni, össze tudja azzal egyeztetni. Nem előfeltétele a szabvány alkalmazásának, hogy legyenek előzményei a tudatos társadalmi felelősségvállalásnak a szervezetben.¹⁵

A szervezet áttekintésének szempontjai

Első lépésként érdemes átgondolni, hogy a szervezet jellemzői jelen pillanatban milyen mértékben kapcsolódnak a társadalmi felelősségvállaláshoz. Ehhez a következő szempontokat kell megvizsgálni, és a kapcsolódó kérdéseket ajánlatos megválaszolni:

- a szervezet típusa, célja, működésének jellege, mérete,
- küldetés, jövőkép, értékek, elvek, magatartási kódex,
- működési helyszínek:
 - jogi keret,
 - társadalmi, környezeti és gazdasági jellemzők,

- a társadalmi felelősségvállalás előzményei a szervezet életében,
- az alkalmazottak jellemzői,
- a szektorba tartozó egyéb szervezetek, azok
 - társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó tevékenységei,
 - kapcsolódó kódexei, követelményei,
- az érdekelt felek aggodalmai (kockázati pontok),
- a döntéshozatali út a szervezetben,
- a szervezet értéklánca.¹⁶

A szabvány megengedő: ez annyit tesz, hogy az olvasót, használót semmire sem kötelezi, helyette ajánlásokat fogalmaz meg. Lehet, hogy elsőre feleslegesnek tűnik végiggondolni a felsorolt szempontokat. A szabvány azonban egyfajta tudatos gondolkodásra ösztönzi a használót, rávezeti arra, hogy kis lépésekben haladva hogyan tudja a gyakorlatba átültetni a szabvány tartalmát. Természetesen nem egyfajta, nem azonos típusú, hanem különböző szervezetek tagjai olvassák és próbálják alkalmazni a benne foglaltakat, és a szervezeti differenciáltság miatt nem egyformán fog minden szervezet minden szempontot alkalmazni, mert nem mindegyik releváns az adott szervezet számára.

A szervezet áttekintése nemcsak a fent felsorolt szempontok alapján szükséges, hanem azt is mérlegelni kell, hogy a vezetés mennyire elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás mellett. A szabvány ezt ugyan nem említi, de érdemes megnézni, hogy a munkatársak számára mennyire fontos a téma, az ő elkötelezettségük is fontos hajtóerő a szervezet életében.

A szervezet társadalmi felelősségvállalásának értelmezése

A megfelelő gondosság szempontja

A megfelelő gondosság annyit tesz, hogy kellő körültekintéssel, lelkiismeretesen, a kockázati pontokra figyelve, előrelátóan kell gondolkodni a szervezet működtetése során. Ez a mérlegelés hozzátartozik egy projektnek a PDCA-körön belüli tervező szakaszához. A megfelelő gondosság célja a szervezetet érintő és a szervezet tevékenységeivel összefüggő negatív hatások elkerülése, csökkentése: egyfajta felelős viselkedés.

A szervezetek mérete és körülményei eltérőek, ennek ellenére a megfelelő gondosságnak az alábbi területeken kell megnyilvánulnia:

- az alapvető témákhoz kapcsolódó szervezeti politika létrehozása mint útmutatás az érdekelt felek számára,
- eszközök, módszerek számbavétele:
 - a meglévő és tervezett tevékenységek hatásának követésére,¹⁷
 - a társadalmi felelősségvállalás témáinak szervezetbe történő integrációjához,
 - a szervezet teljesítményének követésére,
- intézkedések az esetleges és bekövetkezett negatív hatások kezelésére.¹⁸

A megfelelő gondosság alkalmazása során érdemes a másik szervezet perspektívájából megközelíteni az adott tevékenységet. Ha egy szervezet kellő tapasztalattal rendelkezik a társadalmi felelősségvállalás terén, akkor pártolóként, más szervezetek, célok, törekvések támogatójaként is felléphet.¹⁹

A releváns kérdések azonosítása

Ahogy korábban már történt rá utalás, minden téma fontos, de nem minden kérdés merül fel minden szervezetben, ezért érdemes meghatározni, hogy mely kérdések fontosak az adott szervezet szempontjából. Ehhez ajánlott bevonni az érdekelt feleket és megnézni a jogi keretek adta lehetőségeket, határokat.²⁰ Ajánlatos összegyűjteni:

- a szervezet saját tevékenységeit,
- az érdekelt felek tevékenységeit,
- a tevékenységekhez kapcsolható témákat és kérdéseket, megkülönböztetve a rendszeres, az alkalmanként és a specifikus körülmények között felmerülőket,
- azt, hogy a szervezet tevékenységei hogyan hatnak az érdekelt felekre és a fenntartható fejlődésre,
- az érdekelt felek tevékenységei hogyan hatnak a szervezet döntéseire, tevékenységeire.

Az összegyűjtés után érdemes kategorizálni, osztályozni a kérdésekkel összefüggő tevékenységeket aszerint, hogy:

- a hatás mennyire terjed ki az érdekelt felekre és a fenntartható fejlődésre,
- az intézkedések végrehajtásának és esetleges sikertelenségének mekkora a hatása,
- milyen mértékű
 - az érdekelt felek aggodalma, és a
 - a hatásokra vonatkozó társadalmi elvárások szerinti megkülönböztetés.²¹

A kategóriaalkotással párhuzamosan már érdemes prioritásokat felállítani ahhoz mérten, hogy a kér-

déshez kapcsolódó intézkedés feladatként történő megjelenése:

- befolyásolja-e a szervezet céljainak elérését,
- mennyi az igényelt erőforrás és mennyi szükséges valójában a feladat megvalósításához,
- milyen a szervezet aktuális teljesítménye,
- mennyi időbe kerül elérni az eredményt,
- mekkora a költségvonzata a késlekedésnek (mennyire halasztható a feladat),
- a megvalósítás mennyire egyszerű és gyors.

A meghatározott prioritásokat érdemes folyamatosan felülvizsgálni, mérlegelni.²²

Befolyásgyakorlás

A befolyási kör (*sphere of influence*) „[p]olitikai, szerződéses, gazdasági vagy egyéb kapcsolatok kiterjedése/mértéke, amelyen keresztül a szervezet képes hatást gyakorolni egyének vagy szervezetek döntéseire, tevékenységeire.”²³ A befolyásgyakorlás felelőssége nem azonos a befolyásgyakorlás képességével és lehetőségével, amit egy szervezet a befolyási körében megtesz, megtehet.²⁴

A pozitív hatások növelése, a negatív hatások csökkentése céljából a szervezet az alábbi formákban fejzheti ki befolyását:

- szerződésbe foglaltan,
- nyilvános közleményekkel,
- elkötelezettség kinyilvánításával az érdekelt felek mellett,
- befektetéssel,
- tudás- és információmegosztással,
- közös projektekkel,
- lobbis és médiakapcsolat felhasználásával,
- jó gyakorlatok segítségével,
- partnerségek kialakításával.

A szervezetnek ajánlatos mérlegelnie, hogy mely szervezetekkel és milyen témában létesít kapcsolatot.

Az integráció útja (kompetenciák, alapidokumentumok, szervezetiirányítás)

A társadalmi felelősségvállalás szemlélete ideális helyzetben érvényesül a teljes szervezetben. A szabvány megközelítése szerint elsőként a vezetőségnek kell elkötelezetten felvállalnia és mind döntéseiben, mind tevékenységeiben, cselekedeteiben ezt a hozzáállást erősítenie. Az elkötelezettség és megértés azonban minden szinten jelen kell, hogy legyen, ennek erősítését szolgálja az alkalmazottak látó- és ismeretkörének szélesítése. A szabvány nem zárja ki, hogy egy tudatos szervezet hatni képes például

beszállítói köre társadalmi felelősségvállalási kompetenciáinak bővítésére is.

A vezetői elkötelezettség eredménye, ha a társadalmi felelősségvállalás fontosságának kinyilvánítása az alapidokumentumokban is megjelenik: a szervezet törekvéseibe, jövőképebe; szándékaiba, küldetésnyilatkozatába; magatartási, etikai kódexébe; a szervezet stratégiájába és céljai közé is bekerül. Ajánlatos, hogy a megfogalmazott célok specifikusak, mérhetőek vagy igazolhatóak legyenek. Ajánlatos továbbá, hogy a szervezet irányítása a PDCA-elnak megfelelően folyamatosan monitorozza egy-egy témával, kérdéssel kapcsolatosan elért eredményeit, a döntései hatásait, mérlegelje azokat, és vizsgálja felül az eljárásokat és a folyamatokat ennek nyomán. A szervezetek nem egyformán reagálnak: ha a szervezeti kultúra már befogadta a társadalmi felelősségvállalás szemléletét, akkor sokkal kevesebb ellenállással, egyszerűbben és gyorsabban át lehet vinni a vonatkozó elméleti kérdéseket, szempontokat a gyakorlatba. Az integráció lassú, több fázisú folyamat, ezért érdemes rövid és hosszú távú terveket készíteni, és lépcsőzetesen bevezetni a társadalmi felelősségvállalást a szervezeti kultúrába. Ennek során figyelembe kell venni a szervezet képességeit, erőforrásait, az intézkedések prioritását és a kérdéseket, amelyek relevánsak az adott szervezet szempontjából.

Kommunikáció a társadalmi felelősségvállalásról

A szabvány úgy fogalmaz, hogy „[a]kommunikáció a társadalmi felelősségvállalás sok különböző funkciója számára kritikus [...]”, így oda kell figyelni az alábbi szempontokra:

- tudatos kommunikáció a társadalmi felelősségvállalás kapcsán (szervezeten belül, illetve stratégia, célok megfogalmazása),
- az alapelvek tiszteletben tartásának kinyilvánítása,
- az érdekelt felek segítése a szemlélet elsajátításában és a párbeszéd kialakításában,
- a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos információk közzététele az esetleges jogszabályi előírásoknak megfelelően,
- be kell mutatni a szervezet elköteleződését, és azt, hogyan reagál az érdekelt felek és a társadalom elvárásaira,
- folyamatos, hiteles információkat kell közzétenni a szervezet tevékenységeinek hatásáról,
- a kommunikáció segítség:

👁 A SZERVEZET ÉS A TÁRSADALMI FELELŐSÉGVÁLLALÁS AZ ISO 26000:2021 SZABVÁNYBAN 👁

- a munkatársak bevonásához,
- a benchmarkinghoz,
- a szervezet jó hírnevének erősítéséhez.²⁵



3. ábra

*A társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó információ jellemzői.
A szerző saját szerkesztése a szabvány 87–88. oldalán található leírás alapján.*



4. ábra

*A társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó kommunikációs típusok és résztvevők.
A szerző saját szerkesztése a szabvány 88. oldalán található szöveg alapján.*

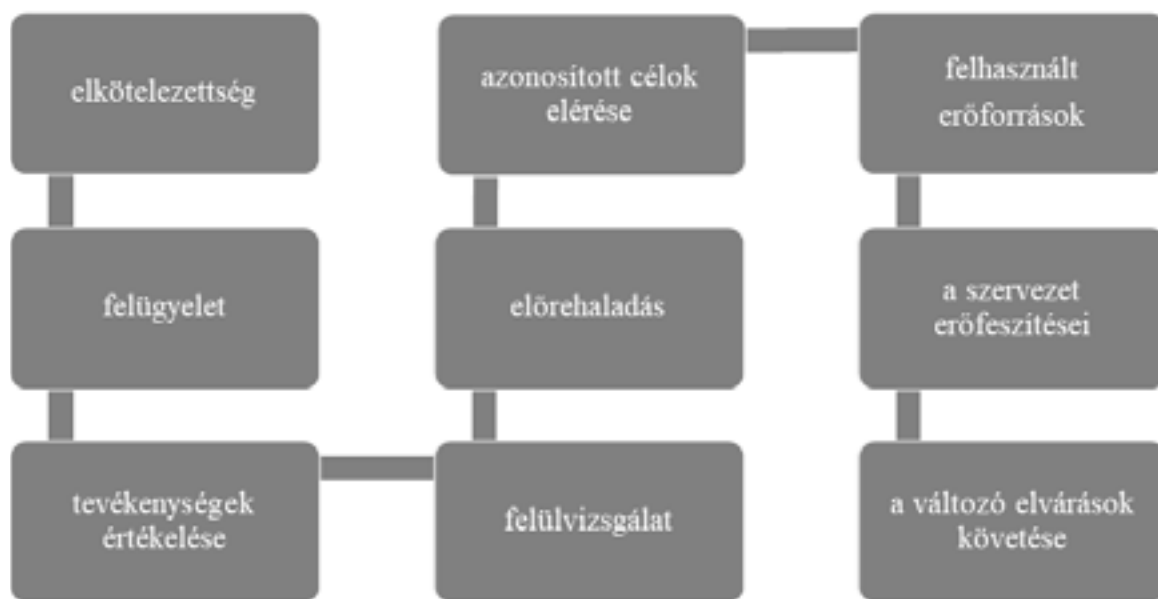
A társadalmi felelősségvállalási jelentés, a hitelesség egyik eszköze

A jelentés az érdekelt felek számára rendszeresen készített összefoglalója a szervezet társadalmi felelősségvállalás terén tett lépéseinek, döntéseinek, illetve, annak, hogy ezek hogyan jelentek meg a feladatok szintjén. Jó, ha a jelentés kellően részletes és tény-szerű: azonosítja a szervezet vállalásait, bemutatja teljesítményét, termékeit és szolgáltatásait. Mivel

időszakosan készítendő dokumentumról van szó, érdemes felülvizsgálni benne a korábbi évek feladatait, a szervezet teljesítményét, és következtetéseket levonva fejleszteni a szervezet társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos tevékenységeit és folyamatait.

Felülvizsgálat és beavatkozás

Ahhoz, hogy egy szervezet hatékonyan működjön a társadalmi felelősségvállalás érdekében, több szem-



5. ábra

*Kulcslépések a hatékony társadalmi felelősségvállaláshoz.
A szerző saját szerkesztése a szabvány 91–92. oldala alapján.*

pontnak meg kell felelnie. A szervezet tevékenységének folyamatos nyomon követése, mérlegelése nemcsak a hatékonyság, hanem a társadalmi bizalom kulcsa is.

A monitoring legyen érthető, megbízható, időszerű, a lényegi tevékenységekre fókuszáló. Monitoring lehet a felülvizsgálat, a benchmark, az érdekelt felek visszajelzése vagy meghatározott indikátorok teljesítése.

A vállalások és célok felülvizsgálata során érdemes mélyebb elemzéseket is végezni, amelyek olyan nehezen megfogható, nehezen mérhető kérdésekre irányulnak, mint a munkatársak hozzáállásának változása a társadalmi felelősségvállaláshoz, vagy például, hogy milyen mértékben épült be a társadalmi felelősségvállalás a szervezet életébe. Segítő kérdések lehetnek:

- A kitűzött célok megvalósultak?
- Ha igen, akkor azokat a tervek szerint érték el?
- Megfelelőek voltak a célok?
- A stratégia folyamatai és céljai összhangban voltak?
- Mit lehet fejleszteni?
- Az érdekelt felek bevonása megfelelő módon és mértékben megtörtént?

A szervezet teljesítményének növelése érdekében a rendszeres monitoring önmagában nem elegendő, viszont alapja a további teendőknek. Az eredmé-

nyek kiértékelésének birtokában előfordulhat, hogy a szervezetnek módosítania kell a kitűzött céljait, vagy érdemes erőforrásokat átcsoportosítani. A társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos célok elérésének és a szervezet ilyen téren való teljesítményének értékelése egyes szervezeteknél egy időben történik a vezetői és irányítási teljesítmény értékelésével. Ez az összehangolás újabb megerősítése a társadalmi felelősségvállalás iránti elkötelezettségnek.²⁶

A társadalmi felelősségvállalás kezdeményezése egy szervezetben

A társadalmi felelősségvállalás egy szervezetben kétféle módon történhet: önkéntes megvalósítással és önkéntes részvétellel. Előbbi csoportba tartozik, amikor az alapvető témákat vagy kérdéseket feladatként azonosítja magának a szervezet, vagy olyan módszer kidolgozását tűzi ki célul, amivel elérhető, hogy a szervezet társadalmilag felelőssé váljon. A társadalmi felelősségvállalás felé tett lépés az önkéntes részvétel is, azaz, ha egy szervezet csatlakozik más szervezet kezdeményezéséhez. Minden esetben ajánlott a kezdeményezés, program értékének, fontosságának, alkalmazhatóságának felülvizsgálata, továbbá az alábbi szempontok szem előtt tartása:

- érvényesülnek-e a kezdeményezésben az alapelvek,

- segíti-e a kezdeményezés a társadalmi felelősségvállalás integrálását a szervezetbe vagy annak feladatként való azonosítását,
- összhangban van-e a kezdeményezés az adott szervezettípussal,
- alkalmazható-e a minden szervezeti egységre vonatkozóan,
- a kezdeményezés segíti-e abban a szervezetet, hogy könnyebben eljusson az érdekelt felekhez,
- a kezdeményező szervezet típusának, hitelességének vizsgálata;
- a felmerülő költségek átgondolása;
- a kezdeményezés folyamata átlátható, hozzáférhető, fejleszthető-e.²⁷

Összegzés

Ha áttekintjük a társadalmi felelősségvállalás témáit és kérdéseit, akkor láthatjuk, hogy alig akad olyan, ami nem kapcsolódik a könyvtárakhoz mint szervezetekhez. A tanulmány azokat a pontokat emelte ki az *MSZ EN ISO 26000:2021 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz (ISO 26000:2010)* szabványból, amelyek szempontok lehetnek, illetve kiindulási alapot képezhetnek a szabvány egyes fontos nézőpontjainak implementálásához a szervezet szabályzataiba, alapidokumentumaiba. A társadalmi felelősségvállalás fogalmán túl felsorolás szintjén bemutatásra kerültek

a kapcsolódó témák és kérdések, valamint az alapelvek, amelyek a társadalmi felelősségvállalás gerincét adják. A szervezet működésének szempontjából kiemelésre kerültek az érdekelt felek, majd a szervezetbe való integrációhoz, illetve az azt megelőzően szükséges lépéseket vette sorra a tanulmány. Ezután következtek azok a szempontok, amelyeket tisztázni kell a szervezetnek: mely témák, kérdések relevánsak számára, ezeknek milyen kockázatai vannak (megfelelő gondosság), és ha már eljut arra a szintre, hogy felvállal egy-egy kérdést, akkor azt hogyan tudja az érdekelt felei számára is fontossá tenni. Az integráció útja általában a vezetéstől indul, hiszen felhatalmazás szükséges a folyamatok, illetve a kommunikáció elindításához, többek között például az érdekelt felekkel való tárgyaláshoz. Mindamelllett nagyban megkönnyíti a társadalmi felelősségvállalás integrációját, ha a munkatársak is részt vállalnak a folyamatból, de legalábbis támogatják azt. Egy szervezet társadalmi felelősségvállalásának kulcsterülete a kommunikáció. A téma lényegi elemeit ábrákkal szemlélteti a tanulmány. A PDCA-elv itt is jól alkalmazható – és alkalmazandó –, a szabvány a felülvizsgálatot és a beavatkozást emeli ki fejezetként. Végezetül a tanulmány a társadalmi felelősségvállalás útjára való lépés, a kezdeményezés kétféle lehetséges módját mutatja be.

Jegyzetek és irodalmi hivatkozások

1. Az ISO 26000:2021 szabvány angol nyelvű szövegének a forrása az ISO 26000 szabvány 2010. november 1-jei kiadása. MSZ ISO 26000:2011 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz: Guidance on social responsibility [online]. == Magyar Szabványügyi Testület, cop. 2019. A szabvány megvásárolható: <https://ugyintezes.mszt.hu/Publications/Details/152659>
2. MSZ EN ISO 26000:2021 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz (ISO 26000:2010) [online]. == Magyar Szabványügyi Testület, cop. 2019. A szabvány megvásárolható: <https://ugyintezes.mszt.hu/Publications/Details/176426> [Megtekintve: 2021.12.06.]. Ezúton szeretném megköszönni a segítséget a BME OMIKK könyvtárosainak, akik lehetővé tették, hogy távoli hozzáféréssel megtekinthessem a szabvány szövegét. A BME OMIKK szolgáltatásairól bővebben: A BME OMIKK honlapja. Adatbázisok aloldal [online]. == BME OMIKK, cop. 1993–2021. Utoljára frissítve: 2021. 10. 12. Hozzáférhető: <https://www.omikk.bme.hu/online-szakirodalom/adatbazisok> [Megtekintve: 2021.12.06.]; MSZT Online Szabványkönyvtár [online]. == MSZT, cop. 2011. Hozzáférhető: <http://szabvanykonyvtar.mszt.hu/> [Megtekintve: 2021.12.06.]
3. BAJNOK Tamara [et al.] Könyvtárak Minőségi Működésének Értékelési Rendszere [elektronikus dok.]. Átdolg. kiadás. Átdolgozta ESZENYINÉ BORBÉLY Mária – KOVÁCSNÉ KORENY Ágnes, TOPÁR József. Budapest: Könyvtári Intézet, 2019. [118] p. ISBN (PDF): 978-963-201-648-1 Hozzáférhető: <https://www.ki.oszk.hu/dokumentumtar/kmer> [Megtekintve: 2021.12.06.]
4. Érdekelt fél (stakeholder): egyén vagy csoport, aki/ami a szervezet döntésében vagy tevékenységében érdekelt. MSZ EN ISO 26000:2021 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz (ISO 26000:2010) [online]. == Magyar Szabványügyi Testület, cop. 2019. p. 16.

5. Uo.
6. Uo.: p. 8.
7. Uo.: p. 7.
8. Uo.: p. 32. A CAF nyomán a KMÉR is a teljességre törekvő szemléletet részesíti előnyben.
9. Uo.: p. 23.
10. Uo.: p. 25.
11. Uo.: p. 29.
12. Uo.: p. 29.
13. Uo.: p. 17. Értéklánc (value chain): azon tevékenységek és felek teljes sorozata, amelyek termékek vagy szolgáltatások formájában értéket nyújtanak (beszállítók, kiszervezett munkavállalók, szerződéses partnerek stb.) vagy kapnak (vevők, fogyasztók, ügyfelek, tagok, egyéb felhasználók). Lásd még: URBANOS MATEOS, Susana Maria: Mi az értéklánc stratégia? [online] == Gazdasági pénzügyek [webhely], [S.I.], 2006. Hozzáférhető: <https://www.economiafinanzas.com/hu/estrategia-cadena-de-valor/> [Megtekintve: 2021.12.06.]
14. Uo.: p. 30.
15. A magyar könyvtári rendszerben ilyen alapot jelenthet például a KMÉR 8. kritériumában megjelenő, társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos eredmények értékelési szempontjai szerint végzett értékelés, ezen szempontok mérlegelése az adott szervezet működésének szempontjából.
16. Uo.: p. 81.
17. Kockázatértékelés.
18. MSZ EN ISO 26000:2021 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz (ISO 26000:2010) [online]. == Magyar Szabványügyi Testület, cop. 2019. p. 82. A szabvány megvásárolható: <https://ugyintezes.msz.hu/Publications/Details/176426> [Megtekintve: 2021.12.06.]
19. Uo.: p. 82.
20. PANTÓ Anna. Az egyensúly kortalan: Fehérgalléros munkaerő munka-magánélet egyensúlyának támogatása és jelentősége a magyarországi nagyvállalatok tükrében: BA/BSc szakdolgozat, BCE Gazdálkodástudományi Kar, Szervezeti Magatartás Tanszék [online]. == Corvinus TDK és szakdolgozat gyűjtemény. Budapesti Corvinus Egyetem, [s.a.]. Hozzáférhető: <http://szd.lib.uni-corvinus.hu/13651/> [Megtekintve: 2021.12.06.]
21. MSZ EN ISO 26000:2021 Útmutató a társadalmi felelősségvállaláshoz (ISO 26000:2010) [online]. == Magyar Szabványügyi Testület, cop. 2019. p. 83. A szabvány megvásárolható: <https://ugyintezes.msz.hu/Publications/Details/176426> [Megtekintve: 2021.12.06.]
22. Uo.: p. 84–85.
23. Uo.: p. 16.
24. Uo.: p. 16.
25. Uo.: p. 87–88.
26. Uo.: p. 91–92.
27. Uo.: p. 93–95.

(Beérkezett: 2021. december 8.)

Az IFLA következő elnöki ciklusára megválasztott vezetőjének látogatása az OSZK-ban

Antonia Arahova, a Görög Nemzeti Könyvtár korábbi főigazgatója, a Görög Oktatási Minisztérium Könyvtári Tanácsának elnöke, az IFLA 2023 és 2025 közötti elnöki ciklusára megválasztott vezetője 2021. október 7-i egyetemi előadása után október 8-án az OSZK vezetőivel, Rózsa Dávid főigazgatóval és Gerencsér Judit főigazgató-helyettesel találkozott. Antonia Arahova a látogatás során megtekintette nemzeti könyvtárunk számos kincsét, unikális dokumentumát.

Forrás:

<https://www.oszk.hu/hirek/az-ifla-kovetkezo-elnoki-ciklusara-megvalasztott-vezetojenek-latogatasa-az-oszk-ban>
(2021. 10. 08)