

# AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU CALIFICĂRI

## STANDARD OCUPAȚIONAL

### MANAGER DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ

**Sectorul:** Sănătate și asistență socială

**Versiunea:** 00

**Data aprobării:** 10/12/2013

**Data propusă pentru revizuire:** 30.06.2016

**Inițiator proiect:** Federația Junior Chamber International Romania, București

**Echipa de redactare:**

Diaconu-Moga, Bogdan, consultant, Federația Junior Chamber International Romania  
Lupu, Rodica, Manager proiect, Federația Junior Chamber International Romania

**Verificator sectorial:**

Nastase Ioan – expert sectorial, Comitetul Sectorial Sanatate si Asistenta Sociala

**Comisia de validare:**

Președinte: Gabriel Chifu – Președinte Comitet Sectorial Sănătate și Asistență Socială

Membru 1: Aida Boldeanu – Expert Comitet Sectorial Sănătate și Asistență Socială

Membru 2: Silviu Gioc - Expert Comitet Sectorial Sănătate și Asistență Socială

**Denumirea documentului electronic:** SO\_manager de responsabilitate socială\_00

**Responsabilitatea pentru conținutul standardului ocupațional revine Comitetului Sectorial Sănătate și asistență socială.**

## Descriere:

**Prezentul document a fost elaborat ca rezultat al dezvoltării analizei ocupaționale pentru aria ocupațională manager de responsabilitate socială, grupa COR 3257.**

Ocupațiile avute în vedere în stabilirea ariei ocupaționale sunt:  
Manager de responsabilitate socială, cod COR 325718.

Standardul de față descrie activitățile pe care managerul de responsabilitate socială (în continuare, pentru sintagma ”responsabilitate socială” folosim abrevierea uzuală RS) le desfășoară în cadrul organizației sale. Deși standardele și practicile de responsabilitate socială au fost inițiate în mediile de afaceri, ele sunt invocate și aplicate astăzi pentru orice tip de organizație și în orice domeniu de activitate. Astfel, poziția de manager de RS este necesară în orice organizație, fie ea comercială sau nonprofit, neguvernamentală ori instituție publică, de orice dimensiuni, care, prin politicile și deciziile ei, prin activitățile și produsele realizate, generează un impact economic, social și de mediu semnificativ asupra unora ori altora dintre stakeholder-ii săi.

Având în vedere faptul că, în organizațiile moderne, responsabilitatea socială reprezintă o dimensiune a managementului strategic, managerul de RS ocupă o poziție superioară ierarhic, raportând direct directorului general.

Rolul managerului de responsabilitate socială (RS) este de a ajuta organizația să înțeleagă și să își asume responsabilitățile morale și sociale implicate de strategiile și deciziile ei, de politicile ce ghidează raporturile cu stakeholder-ii, de procesele de producție și de produsele și serviciile pe care le oferă. Sarcina managerului de RS este de a sprijini organizația să găsească un echilibru între propriile obiective și interesele investitorilor, pe de o parte, și așteptările și drepturile celorlalți stakeholder-i, pe de alta, între obiectivele pe termen scurt și cele pe termen mediu și lung, între obiectivele sale strategice de dezvoltare și nevoile și așteptările comunităților în care își desfășoară operațiunile.

Ca atare, managerul de RS are următoarele atribuții:

- să coordoneze procesul de elaborare de strategii și politici de RS, asigurând compatibilitatea dintre obiectivele strategice și cele de RS ale organizației;
- să analizeze problemele de RS specifice și să identifice temele de RS relevante, propunând programe de responsabilitate adecvate obiectivelor organizației, capabile să răspundă așteptărilor principalilor stakeholder-i, de la clienți și angajați, până la parteneri de afaceri, parteneri sociali, mediu și proprietari sau investitori;
- să organizeze sistemul de management de RS, proiectând și implementând procedurile interne necesare derulării optime a activităților specifice, de la programele de RS, până la monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS;
- să coordoneze procesul de evaluare și raportare a performanței de RS, asigurând un raport transparent și corect cu stakeholder-ii organizației;
- să inițieze și supervizeze programele de educație, pregătire profesională și dezvoltare de carieră pentru angajații aflați în subordine;
- să cultive în rândul angajaților un climat organizațional care să încurajeze comportamentul responsabil moral și social și, dimpotrivă, să descurajeze ilegalitatea, lipsa de responsabilitate și comportamentul imoral.

Prin natura sa, această poziție necesită cunoștințe din mai multe domenii de activitate, cunoștințe interdisciplinare, precum și flexibilitate, capacitate de a învăța cu ușurință, de a înțelege procese complexe din varii domenii de activitate, de a aplica în situații particulare diferite instrumente, modele, ghiduri și standarde cu caracter mai general.

Astfel, managerul de RS trebuie:

- să aibă cunoștințe fundamentale în domeniile responsabilității sociale, sustenabilității, guvernării corporatiste, eticii în afaceri și/sau în administrație publică; să fie capabil să utilizeze conceptele de bază și teoriile de RS, să fie la curent cu problemele actuale, temele de interes, noile tendințe din aceste domenii; să dețină cunoștințe de bază în economie și sociologie, cunoștințe necesare pentru a înțelege impactul economic, social și de mediu pe care îl pot genera activitățile unei organizații sau industrii;

- să cunoască legislația națională și, atunci când este necesar, legislația internațională și comunitară referitoare la calitatea produselor și drepturile consumatorilor, condițiile de lucru pentru angajați, mediu, precum și celelalte cerințe de care trebuie să țină seama organizațiile în raporturile sale cu stakeholder-ii;

- să dețină cunoștințe de specialitate privind cerințele de RS specifice domeniului de activitate, industriei și domeniului profesional în care operează organizația, în particular, standarde europene și internaționale de RS, modele de bune practici, coduri etice profesionale;

- să dețină și să fie capabil să aplice cunoștințe tehnice din domenii ale managementului ce aparțin sau care se intersectează cu sfera responsabilității sociale: managementul riscului, managementul mediului, managementul orientat către stakeholder-i (stakeholder management), managementul resurselor umane, managementul marketingului;

- să aibă capacitatea de a lucra în cadrul unor echipe interdisciplinare, cu specialiști din departamente diferite, cu pregătiri și responsabilități distincte, precum cercetare și dezvoltare de produs, controlul calității, resurse umane, brand management, marketing, relații publice, relații cu clienții, vânzări, juridic, financiar-contabil, achiziții etc.;

- să aibă capacitatea de a evalua și actualiza strategiile, standardele, obiectivele și programele de RS ale organizației în raport cu cele din domeniul de activitate în care operează organizația (benchmarking);

- să aibă o deschidere față de inovație și schimbare, precum și capacitatea de a promova inovația și schimbarea în organizație în domenii precum responsabilitatea socială, sustenabilitatea, managementul riscului, managementul mediului;

- să aibă capacitatea de analiză, capacitatea de a utiliza diferite instrumente de cercetare, analiză și decizie: analiza cost-beneficii, analiza riscuri-oportunități, analiza de CSR benchmarking, analiza stakeholder-ilor (stakeholder analysis), ghiduri etice de decizie, analiza SWOT, instrumente de cercetare sociologice;

- să aibă aptitudini de lider, să fie vizionar, să aibă capacitatea de a lua decizii pe termen lung, luând în considerare drepturile, nevoile și așteptările tuturor stakeholder-ilor cu care interacționează organizația;

- să aibă o atitudine proactivă, capacitatea de a anticipa problemele potențiale generate de context sau de deciziile organizației, capacitatea de a identifica factorii de risc și de a acționa mai degrabă în scopul prevenirii sau minimizării riscurilor decât în cel al reparării sau reducerii consecințelor operațiunilor desfășurate de organizație.

Managerul de responsabilitate socială trebuie să aibă abilități de comunicare, organizare, planificare și negociere. În activitățile sale sunt necesare cunoștințe IT.

### **Nivelul de calificare CNC: 5**

**Numarul de ore alocat cursului:** minim de 40 de ore de formare practică și teoretică

Formatorii care vor susține programul de formare trebuie să aibă competențe și experiență în unul sau mai multe din domeniile: economie, management, antreprenariat, marketing, științe sociale, responsabilitate socială în afaceri, economie socială, asistență socială. Este recomandat ca formatorii să aibă studii universitare și minim 4 ani de experiență în cel puțin unul din domeniile menționate.

## Lista unităților de competență

Titluri și categorii de unități de competență	Nivel de responsabilitate și autonomie
<p><b>Unități de competență cheie</b></p> <p>Unitatea 1: Comunicare în limba oficială;</p> <p>Unitatea 2: Comunicare în limbi străine;</p> <p>Unitatea 3: Competențe de bază în matematică, știință și tehnologie;</p> <p>Unitatea 4: Competențe informatice;</p> <p>Unitatea 5: Competența de a învăța;</p> <p>Unitatea 6: Competențe sociale și civice;</p> <p>Unitatea 7: Competențe antreprenoriale;</p> <p>Unitatea 8: Competența de exprimare culturală.</p>	<p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p>
<p><b>Unități de competență generale</b></p> <p>Unitatea 1: Planificarea propriei activități</p> <p>Unitatea 2: Comunicarea cu reprezentanții organizației</p>	<p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p>
<p><b>Unități de competență specifice</b></p> <p>Unitatea 1: Planificarea sistemului de management de responsabilitate socială</p> <p>Unitatea 2: Organizarea sistemului de management de responsabilitate socială</p> <p>Unitatea 3: Administrarea sistemului de management de responsabilitate socială</p> <p>Unitatea 4: Evaluarea și raportarea performanței de responsabilitate socială</p> <p>Unitatea 5: Dezvoltarea profesională în domeniul responsabilității sociale</p>	<p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p> <p>5 CNC</p>

<b>Planificarea propriei activități</b> (unitate de competență generală)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 5 CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Analizează propriile atribuții specifice postului	1.1. Analiza propriilor atribuții specifice postului se realizează luând în considerare prevederile contractului de muncă și ale fișei postului. 1.2. Analiza propriilor atribuții specifice postului se realizează având în vedere misiunea, obiectivele și activitățile de RS ale organizației. 1.3. Analiza propriilor atribuții specifice postului se realizează având în vedere specificul activităților și obiectivele de dezvoltare ale organizației.	Analiza propriilor atribuții specifice postului se realizează cu rigoare, profesionalism și responsabilitate.
2. Stabilește propriile activități	2.1. Activitățile proprii sunt stabilite având în vedere prevederile contractului de muncă și ale fișei postului. 2.2. Activitățile proprii sunt stabilite luând în considerare activitățile implicate de sistemul de management de RS. 2.3. Activitățile proprii sunt stabilite ținând seama de obiectivele generale, obiectivele de RS și misiunea socială ale organizației.	Stabilirea propriilor activități se realizează cu seriozitate, responsabilitate și rigoare.
3. Propune criterii și indicatori de evaluare a activităților proprii	3.1. Criteriile și indicatorii de evaluare a activităților proprii sunt propuși luând în considerare obiectivele generale, obiectivele de RS și misiunea socială ale organizației. 3.2. Criteriile și indicatorii de evaluare a activităților proprii sunt propuși având în vedere atribuțiile ce-i revin, obiectivele și termenele limită ale propriilor activități. 3.3. Criteriile și indicatorii de evaluare a activităților proprii sunt propuși luând în considerare specificul activităților departamentului de RS al organizației.	Propunerea criteriilor și indicatorilor de evaluare a activităților proprii se realizează cu rigoare, profesionalism și seriozitate.
<b>Contexte:</b> - condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări; - activitatea se desfășoară individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației; - managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii.		
<b>Gama de variabile:</b> - mijloace materiale și tehnice necesare activității managerului de responsabilitate socială: mobilier, calculator (PC), conexiune la Internet, sistem de operare Windows, aplicații software de editare de text și		

de calcul, telefon, aparatură audio-vizuală, flipchart, alte echipamente logistice, în funcție de domeniul de activitate al organizației.

**Cunoștințe:**

- noțiuni generale și cunoștințe de responsabilitate socială specifice domeniului de activitate al organizației;
- standarde internaționale și bune practici în domeniile eticii și responsabilității sociale în afaceri;
- instrumente de evaluare a performanței angajaților;
- management, management de proiect, managementul timpului;
- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.

<b>Comunicarea cu reprezentanții organizației</b> (unitate de competență generală)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 5 CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Evaluează cerințele de comunicare specifice poziției ocupate	1.1. Cerințele de comunicare specifice poziției ocupate sunt evaluate în conformitate cu activitățile specifice sistemului de management de RS al organizației. 1.2. Cerințele de comunicare specifice poziției ocupate sunt evaluate luând în considerare regulamentul intern al organizației. 1.3. Cerințele de comunicare specifice poziției ocupate sunt evaluate ținând seama de atribuțiile specifice din contractul de muncă și fișa postului.	Cerințele de comunicare specifice poziției ocupate sunt evaluate cu profesionalism și seriozitate.
2. Estimează conținutul și formele de comunicare cu reprezentanții organizației	2.1. Conținutul și formele de comunicare cu reprezentanții organizației sunt estimate luând în considerare nevoile de comunicare ale organizației, domeniul de activitate și regulamentul intern ale acesteia. 2.2. Conținutul și formele de comunicare cu reprezentanții organizației sunt estimate având în vedere cerințele de comunicare ale sistemului de management de RS și ale departamentului de RS. 2.3. Conținutul și formele de comunicare cu reprezentanții organizației sunt estimate în conformitate cu atribuțiile specifice din contractul de muncă și fișa postului.	Estimarea conținutului și formelor de comunicare cu reprezentanții organizației se efectuează cu seriozitate și profesionalism.
3. Comunică cu reprezentanții organizației	3.1. Comunicarea cu reprezentanții organizației este efectuată în mod constant. 3.2. Comunicarea cu reprezentanții organizației este efectuată astfel încât să ia în considerare atribuțiile din contractul de muncă și fișa postului. 3.3. Comunicarea cu reprezentanții organizației este efectuată astfel încât să aibă în vedere obiectivele organizației și ale departamentului de RS. 3.4. Comunicarea cu reprezentanții organizației este efectuată astfel încât să ia în considerare regulamentul intern și procedurile sistemului de management de RS.	Comunicarea constantă cu reprezentanții organizației este efectuată cu disponibilitate de comunicare, transparență și profesionalism.
<b>Contexte:</b> - condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări; - activitatea se desfășoară individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în		

sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației;  
- managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii.

**Gama de variabile:**

- mijloace materiale și tehnice necesare activității managerului de responsabilitate socială: mobilier, calculator (PC), conexiune la Internet, sistem de operare Windows, aplicații software de editare de text și de calcul, telefon, aparatură audio-vizuală, flipchart, alte echipamente logistice, în funcție de domeniul de activitate al organizației.

**Cunoștințe:**

- noțiuni de bază în domeniile relațiilor publice și comunicării interne;  
- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.

**Planificarea sistemului de management de responsabilitate socială**  
(unitate de competență specifică)

**Nivelul de  
responsabilitate**



		și autonomie 5 CNC
Elemente de competență	Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență	Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență
1. Elaborează propuneri pentru misiunea socială și obiectivele de RS	<p>1.1. Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS sunt elaborate luând în considerare obiectivele de dezvoltare ale organizației.</p> <p>1.2. Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS sunt elaborate luând în considerare specificul activității fiecărui departament.</p> <p>1.3. Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS sunt elaborate având în vedere asigurarea compatibilității și echilibrului dintre componentele economică, socială și de mediu ale misiunii și obiectivelor organizației.</p> <p>1.4. Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS sunt elaborate luând în considerare normele legale, standardele general acceptate și bunele practici de RS.</p> <p>1.5. Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS sunt elaborate luând în considerare așteptările principalilor stakeholder-i ai organizației.</p> <p>1.6. Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS sunt elaborate luând în considerare consultările cu angajații sau reprezentanții acestora.</p>	Propunerile pentru misiunea socială și obiectivele de RS ale organizației sunt elaborate cu rigoare, profesionalism și responsabilitate.
2. Analizează problemele de RS, temele de interes și oportunitățile în domeniu	<p>2.1. Analiza problemelor de RS, temelor de interes și oportunităților în domeniu este realizată luând în considerare aria de activitate și piața în care operează organizația.</p> <p>2.2. Analiza problemelor de RS, temelor de interes și oportunităților în domeniu este realizată având în vedere natura produselor și serviciilor dezvoltate de organizație.</p> <p>2.3. Analiza problemelor de RS, temelor de interes și oportunităților în domeniu este realizată ținând seama de natura riscurilor sau externalităților generate de activitățile organizației.</p> <p>2.4. Analiza problemelor de RS, temelor de interes și oportunităților în domeniu este realizată având în vedere natura raporturilor și parteneriatelor cu stakeholder-ii organizației.</p> <p>2.5. Analiza problemelor de RS, temelor de interes și oportunităților în domeniu este realizată având în vedere politicile și programele publice de dezvoltare și sustenabilitate la nivel local, regional, național și internațional.</p> <p>2.6. Analiza problemelor de RS, temelor de interes și</p>	Analiza problemelor de RS, temelor de interes și oportunităților în domeniu se realizează cu rigoare, responsabilitate și deschidere față de nou și față de schimbare.

	oportunităților în domeniu este realizată având în vedere specificul activității fiecărui departament.	
3. Coordonează elaborarea politicilor de RS și codului etic al organizației	<p>3.1. Coordonarea elaborării politicilor de RS și codului etic al organizației este realizată având în vedere legislația în vigoare, drepturile fundamentale ale omului, valorile și normele morale general acceptate, standardele internaționale de RS.</p> <p>3.2. Coordonarea elaborării politicilor de RS și codului etic al organizației este realizată luând în considerare misiunea, valorile și obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>3.3. Coordonarea elaborării politicilor de RS și codului etic al organizației este realizată având în vedere obiectivele și strategia de dezvoltare ale organizației.</p> <p>3.4 Coordonarea elaborării politicilor de RS și codului etic al organizației este realizată luând în considerare drepturile și așteptările stakeholder-ilor.</p>	Coordonarea elaborării politicilor de RS și codului etic al organizației se realizează cu profesionalism și responsabilitate.
4. Efectuează analiza de tip benchmark	<p>4.1. Analiza de tip benchmark este efectuată având în vedere misiunea și obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>4.2. Analiza de tip benchmark este efectuată luând în considerare standardele internaționale și cele mai bune practici de RS din domeniul de activitate al organizației.</p> <p>4.3. Analiza de tip benchmark și elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS sunt efectuate având în vedere legislația în vigoare și politicile și programele publice locale, naționale și internaționale din domeniul RS.</p> <p>4.4. Analiza de tip benchmark și elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS sunt efectuate ținând seama de nevoile și așteptările stakeholder-ilor organizației.</p> <p>4.5. Analiza de tip benchmark și elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS sunt efectuate având în vedere atingerea indicatorilor de RS.</p>	Analiza de tip benchmark și elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS sunt efectuate cu profesionalism, responsabilitate și deschidere față de nou și schimbare.
5. Elaborează propuneri privind actualizarea politicilor de RS	<p>5.1. Elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS este efectuată având în vedere misiunea și obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>5.2. Elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS este efectuată având în vedere legislația în vigoare și politicile și programele publice locale, naționale și internaționale din domeniul RS.</p> <p>5.3. Elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS este efectuată ținând seama de nevoile și așteptările stakeholder-ilor organizației.</p> <p>5.4. Elaborarea de propuneri privind actualizarea politicilor de RS este efectuată având în vedere atingerea indicatorilor de RS.</p>	Actualizarea politicilor de RS este efectuată cu profesionalism, responsabilitate și deschidere față de nou și schimbare.

**Contexte:**

- condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări;
- activitatea se va desfășura individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu fiecare departament și cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației; ia în considerare nevoile și așteptările stakeholderilor, sugestiile și reclamațiile din partea acestora, încălcările codului etic al organizației;
- managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii.

**Gama de variabile:**

- responsabilitatea socială (RS) este o formă de autoreglementare prin care organizațiile adoptă voluntar anumite valori, norme și principii considerate dezirabile și general acceptate. Acestea sunt definite sub forma unor standarde și ghiduri recunoscute internațional pe care organizațiile și le asumă public și le implementează în deciziile, politicile și activitățile lor;
- standardele și practicile de RS își propun să cultive în mediile de afaceri, în particular, și, în general, în orice tip de organizații un comportament responsabil, având în vedere dezvoltarea sustenabilă, pe termen lung, în acord cu interesele și așteptările tuturor stakeholder-ilor. Standardele și practicile de RS sunt instrumente necesare pentru înțelegerea și administrarea responsabilă a impactului generat de organizații prin deciziile lor, prin politicile privind raporturile cu stakeholder-ii, prin procesele din întreg lanțul de achiziții, cercetare și dezvoltare, producție și marketing;
- standardele și ghidurile internaționale de etică și RS în afaceri definesc valorile, normele și principiile general acceptate la un moment dat ce ghidează politicile și acțiunile organizațiilor care operează în anumite piețe și domenii de activitate. Câteva dintre cele mai cunoscute pe plan internațional și în țară sunt: ISO 26000, Cele 10 principii din cadrul Acordului Global al Națiunilor Unite, Social Accountability 8000 (SA8000), Investors in People, Inițiativa Parteneriatului Împotriva Corupției (PACI), Ghidul de evaluare și raportare al Global Reporting Initiative (GRI), AccountAbility 1000 (AA1000);
- documente oficiale privind politicile publice ale Uniunii Europene privind promovarea responsabilității sociale: *Carta Uniunii Europene privind Drepturile Fundamentale* (2000); *Crearea unui cadru european pentru promovarea responsabilității sociale corporatiste: Document propus dezbaterii publice* (Bruxelles, 18 iulie 2001); *Comunicare din partea Comisiei Europene cu privire la responsabilitatea socială corporatistă: Contribuția mediului de afaceri la dezvoltarea sustenabilă*, (Bruxelles 2 iulie 2002); *Implementarea Parteneriatului pentru Dezvoltare și pentru Crearea de Locuri de Muncă: Pentru ca Europa să devină un pol de excelență în domeniul responsabilității sociale corporatiste* (22 martie 2006, Bruxelles) ș.a.;
- stakeholder-ii organizației sunt persoanele, grupurile formale sau informale, organizațiile și entitățile de o natură sau alta care pot fi afectate ori pot beneficia în urma activității organizației sau care pot influența dezvoltarea acesteia. Conform practicilor general acceptate și standardelor internaționale de RS, principalii stakeholder-i ai unei organizații sunt entitățile implicate direct în operațiunile comerciale ale acesteia: clienții / consumatorii / utilizatorii produselor și serviciilor, angajații, proprietarii / investitorii, partenerii de afaceri (furnizori, creditori, distribuitori); stakeholder-ii secundari sunt: comunitățile din proximitate, mediul natural, autoritățile publice centrale și locale, agențiile guvernamentale de reglementare și control, organizațiile neguvernamentale nonprofit ce activează în domenii de interes ori susțin cauze sociale de interes pentru organizație, mass media; în funcție de natura și amploarea impactului economic și social al organizației, în categoria stakeholder-ilor pot fi incluse grupurile vulnerabile din comunitățile din proximitate, acele grupuri supuse riscurilor de excluziune socială și economică și care sunt afectate în mod particular de activitățile organizației;
- misiunea unei organizații exprimă scopul fundamental, rațiunea de a fi a acesteia; misiunea organizației este asumată public de reprezentantul acesteia; misiunea este exprimată în obiective strategice,

cuantificabile, stabilite pe termen mediu și lung, ce vizează, de regulă, poziția pe piață, volumul de vânzări, abordarea de noi piețe, dezvoltarea de produse și servicii inovative, creșterea productivității, cifra de afaceri și profitul, responsabilitatea socială și sustenabilitatea;

- obiective de RS ale unei organizații: obiective cuantificabile, definite în acord cu misiunea și obiectivele strategice ale organizației și care țin seama de anumite elemente relevante, precum așteptările sau nevoile stakeholder-ilor, riscurile sau impactul de o natură sau alta generat de politicile și activitățile organizației, bunele practici din industria sau piața în care operează organizația, nevoile de poziționare etc. Se poate vorbi, de exemplu, de obiective de RS din sfera raporturilor cu clienții: creșterea calității, servicii postcumpărare, produse și servicii inovative etc.; din zona politicilor de resurse umane: incluziunea la locul de muncă, încurajarea diversității, dezvoltare profesională și dezvoltare de carieră; din domeniul protecției mediului și sustenabilității: eliminarea materiilor prime rare sau nereciclabile, reciclare, investiție în inovație pentru crearea de produse și servicii cu impact redus asupra mediului, educație de mediu; în probleme sociale, de incluziune și dezvoltare locală: crearea de noi locuri de muncă, îmbunătățirea unor servicii de interes public, combaterea sărăciei, incluziune educațională, incluziune financiară, dezvoltarea antreprenoriatului social, alte programe de incluziune a grupurilor vulnerabile; etc.; în cazul în care activitățile unei organizații afectează comunități în ansamblul lor, sunt necesare programe pentru administrarea responsabilă a impactului economic și social (după caz, compensații, strămutări etc.); în sfera culturală: protejarea patrimoniului cultural local, în măsura în care acesta poate fi afectat direct sau indirect de activitățile organizației;

- strategiile de RS stabilesc etapele și demersurile majore proiectate pe termen mediu și lung de managementul unei organizații cu scopul de a atinge obiectivele de RS stabilite în acord cu misiunea acesteia;

- politicile de RS stabilesc normele și procedurile interne ce ghidează deciziile și acțiunile întreprinse la nivelul unei organizații și asigură îndeplinirea obiectivelor asumate conform strategiei stabilite;

- analiza de tip benchmark implică evaluarea politicilor și programelor propriei organizații în raport cu standardele internaționale și cele mai bune practici din industria și piețele în care operează aceasta sau din alte piețe relevante; de regulă, în analiza de tip benchmark se au în vedere: standardele internaționale de RS relevante pentru organizație; ghidurile internaționale de bune practici specifice domeniului de activitate al organizației; bunele practici recunoscute de politici și programe de RS dezvoltate de alte organizații din domeniul de activitate sau de pe piețele locale ori internaționale.

#### **Cunoștințe:**

- standarde internaționale, ghiduri, modele de bune practici de etică și RS în afaceri;

- legislație relevantă în domeniul RS: Codul muncii, Legea societăților comerciale (31/1990, actualizată), Legea securității și sănătății în muncă (319/2006), Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național (Legea nr. 130/1996), pachetul legislativ de stimulare a ocupării forței de muncă (Ordonanța de urgență nr. 192 din 25/11/2008 privind aprobarea unor măsuri de relaxare fiscală în vederea creșterii economice și a numărului locurilor de muncă; Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă; Legea nr. 116/2002 – Legea privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, legislația privind normele de mediu, condițiile de lucru la locul de muncă, calitatea și siguranța produselor;

- politici locale, regionale, naționale, europene și internaționale privind: dezvoltarea sustenabilă, etica și responsabilitatea în afaceri precum și alte probleme specifice de interes public, general sau comunitar, ce pot influența direct sau indirect activitățile și dezvoltarea organizației (nevoia de locuri de muncă, sărăcia, excluziunea de diferite tipuri – economică, socială, financiară, educațională, informațională etc.);

- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.

(unitate de competență specifică)		responsabilitate și autonomie 5 CNC
Elemente de competență	Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență	Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență
1. Proiectează sistemul de management de RS	<p>1.1. Sistemul de management de RS este proiectat având în vedere obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>1.2. Sistemul de management de RS este proiectat având în vedere crearea departamentului de RS.</p> <p>1.3. Sistemul de management de RS este proiectat având în vedere buna funcționare a departamentului de RS.</p> <p>1.4 Sistemul de management de RS este proiectat având în vedere colaborarea optimă a tuturor departamentelor și specialiștilor implicați în activitățile de RS.</p> <p>1.5. Sistemul de management de RS este proiectat luând în considerare fluxul de informații necesare a fi colectate și prelucrate în scopul monitorizării, evaluării și raportării performanței de RS.</p> <p>1.6. Sistemul de management de RS este proiectat în vederea integrării propunerilor de RS ale clienților, angajaților, comunităților din proximitate și celorlalți stakeholder-i.</p>	Sistemul de management de RS este proiectat cu rigoare și profesionalism.
2. Coordonează departamentul de RS	<p>2.1. Departamentul de RS este coordonat luând în considerare misiunea și obiectivele organizației.</p> <p>2.2. Departamentul de RS este coordonat ținând seama de specificul activităților organizației.</p> <p>2.3. Departamentul de RS este coordonat având în vedere atribuțiile specifice ale personalului implicat în programele de RS.</p> <p>2.4. Departamentul de RS este coordonat având în vedere dezvoltarea departamentului de RS.</p>	Departamentul de RS este coordonat cu profesionalism și responsabilitate.
3. Identifică necesarul de competențe și resurse umane pentru departamentul de RS	<p>3.1. Identificarea necesarului de competențe și resurse umane pentru departamentul de RS este efectuată luând în considerare obiectivele de RS și specificul activităților și programelor de RS ale organizației.</p> <p>3.2. Identificarea necesarului de competențe și resurse umane pentru departamentul de RS este efectuată având în vedere volumul și condițiile de muncă, precum și atribuțiile ce trebuie îndeplinite de angajați.</p> <p>3.3. Identificarea necesarului de competențe și resurse umane pentru departamentul de RS este efectuată luând în considerare bugetul departamentului de RS.</p>	Identificarea necesarului de competențe și resurse umane pentru departamentul de RS se realizează cu rigoare și responsabilitate.

4. Supervizează selecția angajaților departamentului de RS	<p>4.1. Selecția angajaților departamentului de RS este supervizată luând în considerare obiectivele de RS și specificul activităților și programelor de RS ale organizației.</p> <p>4.2. Selecția angajaților departamentului de RS este supervizată ținând seama de volumul și condițiile de muncă, precum și atribuțiile ce trebuie îndeplinite de angajați.</p> <p>4.3. Selecția angajaților departamentului de RS este supervizată având în vedere necesarul de competențe și de resurse umane.</p> <p>4.4. Selecția angajaților departamentului de RS este supervizată având în vedere asigurarea corectitudinii, transparenței și eficienței procesului de recrutare și selecție.</p>	Selecția angajaților departamentului de RS este supervizată cu profesionalism și responsabilitate.
5. Evaluează necesarul de resurse financiare și logistice pentru departamentul de RS	<p>5.1. Necesarul de resurse financiare și logistice pentru departamentul de RS este evaluat prin raportare la starea economico-financiară a organizației.</p> <p>5.2. Necesarul de resurse financiare și logistice pentru departamentul de RS este evaluat având în vedere obiectivele departamentului de RS.</p> <p>5.3. Necesarul de resurse financiare și logistice pentru departamentul de RS este evaluat luând în considerare condițiile necesare pentru funcționarea optimă a sistemului de management de RS.</p>	Necesarul de resurse financiare și logistice pentru departamentul de RS este evaluat cu rigoare, profesionalism și responsabilitate.
6. Proiectează bugetul departamentului de RS	<p>6.1. Bugetul departamentului de RS este proiectat luând în considerare starea economico-financiară a organizației.</p> <p>6.2. Bugetul departamentului de RS este proiectat prin raportare la obiectivele departamentului de RS.</p> <p>6.3. Bugetul departamentului de RS este proiectat având în vedere activitățile și programele de RS ale organizației.</p>	Bugetul departamentului de RS este proiectat cu rigoare și responsabilitate.

**Contexte:**

- condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări;
- activitatea se va desfășura individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației;
- managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii.

**Gama de variabile:**

- sistemul de management de RS constă din procedurile interne, sistemul informațional, logistica și expertiza prin care se asigură proiectarea și implementarea strategiilor și politicilor, buna derulare a programelor și monitorizarea activităților de RS la nivelul departamentului de RS și al tuturor celorlalte departamente din organizație. De exemplu, sistemul de management de RS trebuie să asigure proiectarea optimă și buna desfășurare a unor procese precum informarea și implicarea angajaților în programele de RS, implementarea standardelor și modelelor de bune practici de RS, auditul de RS, evaluarea și

raportarea performanței de RS etc.; aceste procese presupun activități continue ce angajează personalul organizației: formarea, informarea, motivarea, sensibilizarea, angajarea față de misiunea și valorile organizației, asumarea unei anumite conduite, antrenarea în programe, monitorizarea și culegerea de date pentru auditul și evaluarea performanței de RS etc.

**Cunoștințe:**

- cunoștințe de bază de management, management de proiect, management financiar, management al resurselor umane, managementul mediului;
- legislația relevantă în domeniul RS și, în particular, Codul muncii și celelalte reglementări privind raporturile angajat – angajator;
- standarde internaționale, ghiduri și modele de bune practici de RS;
- metode și instrumente utilizate în managementul proiectelor (de ex., analiza financiară, analiza riscurilor, analiza costuri-beneficii, analiza SWOT, diagrama Gantt);
- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.

<b>Administrarea sistemului de management de responsabilitate socială</b> (unitate de competență specifică)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 5 CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Implementează sistemul de management de RS	<p>1.1. Implementarea sistemului de management de RS este realizată în conformitate cu misiunea, obiectivele și programele de RS ale organizației.</p> <p>1.2. Implementarea sistemului de management de RS este realizată în acord cu politicile și standardele de RS asumate de organizație.</p> <p>1.3. Implementarea sistemului de management de RS este realizată în conformitate cu legislația în vigoare.</p> <p>1.4. Implementarea sistemului de management de RS este realizată în acord cu nevoile stakeholder-ilor.</p> <p>1.5. Implementarea sistemului de management de RS este realizată având în vedere principiului feedback-ului constructiv;</p> <p>1.6. Implementarea sistemului de management de RS este realizată având în vedere implicarea managerilor organizației.</p>	Implementarea sistemului de management de RS se realizează cu profesionalism și respect față de lege și față de drepturile stakeholder-ilor.
2. Îmbunătățește sistemul de management de RS	<p>2.1. Îmbunătățirea sistemului de management de RS este realizată având în vedere monitorizarea constantă a activităților și programelor de RS.</p> <p>2.2. Îmbunătățirea sistemului de management de RS este realizată în acord cu evoluția pieței, nevoile organizației și ale stakeholder-ilor.</p> <p>2.3. Îmbunătățirea sistemului de management de RS este realizată având în vedere obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>2.4. Îmbunătățirea sistemului de management de RS este realizată luând în considerare identificarea și eliminarea sau reducerea riscurilor generate de activitățile organizației.</p>	Îmbunătățirea sistemului de management de RS se realizează cu profesionalism și respect față de lege și față de drepturile stakeholder-ilor.
3. Coordonează programele de RS	<p>3.1. Programele de RS sunt coordonate având în vedere misiunea, valorile și obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>3.2. Programele de RS sunt coordonate luând în considerare domeniul de activitate și natura produselor și serviciilor organizației.</p> <p>3.3. Programele de RS sunt coordonate luând în considerare reducerea impactului social și de mediu generat de activitățile organizației.</p> <p>3.4. Programele de RS sunt coordonate având în vedere crearea de oportunități pentru dezvoltarea de noi programe de RS adecvate așteptărilor</p>	Programele de RS sunt coordonate cu profesionalism și respect față de lege și față de drepturile stakeholder-ilor.



	stakeholder-ilor și nevoilor comunităților din proximitate.	
4. Conduce activitățile de promovare internă a politicilor de RS	<p>4.1. Activitățile de promovare internă a politicilor de RS ale organizației sunt conduse având în vedere inițierea periodică de programe de informare și conștientizare a angajaților cu privire la politicile de RS ale acesteia.</p> <p>4.2. Activitățile de promovare internă a politicilor de RS ale organizației sunt conduse având în vedere informarea constantă a angajaților cu privire la misiunea, valorile, codul etic și standardele de RS asumate de organizație.</p> <p>4.3. Activitățile de promovare internă a politicilor de RS ale organizației sunt conduse având în vedere implicarea angajaților în programele de RS ale organizației.</p> <p>4.4. Activitățile de promovare internă a politicilor de RS ale organizației sunt conduse având în vedere încurajarea în rândul angajaților a comportamentului integru, în acord cu legislația și politicile de RS ale organizației.</p>	Coordonarea activităților de promovare internă a politicilor de RS ale organizației se realizează cu profesionalism și disponibilitate de dialog.
5. Informează managementul și angajații cu privire la obiectivele, programele și performanța de RS	<p>5.1. Managementul și angajații sunt informați cu privire la obiectivele, programele și performanța de RS având în vedere conștientizarea de către aceștia a importanței RS pentru dezvoltarea organizației.</p> <p>5.2. Managementul și angajații sunt informați cu privire la obiectivele, programele și performanța de RS având în vedere buna desfășurare a activităților de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS.</p> <p>5.3. Managementul și angajații sunt informați cu privire la obiectivele, programele și performanța de RS având în vedere implicarea angajaților în programele de RS ale organizației.</p>	Informarea managementului și angajaților cu privire la obiectivele, programele și performanța de RS se realizează cu disponibilitate de dialog, transparență și onestitate.
6. Reprezintă organizația în raporturile cu stakeholder-ii	<p>6.1. Organizația este reprezentată în raporturile cu stakeholderii având în vedere poziționarea acesteia ca jucător responsabil social.</p> <p>6.2. Organizația este reprezentată în raporturile cu stakeholderii având în vedere misiunea, obiectivele și politicile de RS ale acesteia.</p> <p>6.3. Organizația este reprezentată în raporturile cu stakeholderii luând în considerare îmbunătățirea raporturilor cu stakeholder-ii și implicarea acestora în programele de RS.</p> <p>6.4. Organizația este reprezentată în raporturile cu stakeholderii având în vedere creșterea eficienței parteneriatelor.</p> <p>6.5. Organizația este reprezentată în raporturile cu stakeholderii având în vedere identificarea de noi parteneri și noi oportunități pentru dezvoltarea de</p>	Reprezentarea organizației în raporturile cu stakeholderii se realizează cu profesionalism, disponibilitate de dialog și onestitate.

	<p>programe de RS.</p> <p>6.7. Organizația este reprezentată în raporturile cu stakeholderii luându-se în considerare crearea de oportunități de dezvoltare sustenabilă a organizației.</p>	
--	---	--

**Contexte:**

- condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări;
- activitatea se va desfășura individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației;
- managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii;
- dezvoltă raporturi profesionale cu grupurile de stakeholder-i din afara organizației: clienți / consumatori / utilizatori ai produselor și serviciilor organizației, parteneri de afaceri, parteneri sociali, comunități, instituții publice, public, mass media.

**Gama de variabile:**

- activități specifice sistemului de management de RS: derularea programelor de RS, monitorizarea, evaluarea și raportarea performanței de RS, auditul de RS, angajamentul și implicarea angajaților în programele de RS;
- metode și instrumente de cercetare pentru cunoașterea nevoilor și așteptărilor stakeholder-ilor: focus grup, interviu, chestionar, instrumente pentru realizarea chestionarelor online, studiu de piață;
- programele de RS au în vedere fie nevoi și așteptări ale unora sau altora dintre stakeholder-ii organizației, fie eliminarea sau reducerea anumitor riscuri generate de organizație; se exemplu, programele de RS pot viza: diferite forme de excludere (socială, pe piața muncii, informațională sau digitală, financiară, educațională etc.); stimularea antreprenoriatului și promovarea economiei sociale în scopul creării de noi locuri de muncă; investiții în cercetare și dezvoltare de noi produse și servicii pentru reducerea impactului asupra mediului; dezvoltarea personală și profesională a angajaților, încurajarea diversității la locul de muncă; parteneriate public-private pentru dezvoltarea sustenabilă a comunităților; programe de educație civică în domenii de interes public;
- activități menite să îi implice pe angajați în programele de RS și să îi angajeze față de misiunea, valorile și politicile de RS ale organizației: cursuri de dezvoltare profesională, seminarii interne, analize de studii de caz, comunicări interne regulate print și online; rolul acestor activități este de a dezvolta o cultură organizațională care să încurajeze comportamentul și acțiunile legale, etice și responsabile social și care descurajeze deciziile și acțiunile ilegale, imorale și iresponsabile, generatoare de riscuri pentru organizație sau stakeholder-i.

**Cunoștințe:**

- Codul Muncii, normele privind sănătatea și siguranța la locul de muncă și celelalte reglementări relevante din domeniul raporturilor de muncă;
- standarde etice și de responsabilitate socială referitoare la drepturile omului, drepturile angajaților, condițiile de muncă, standardele de calitate, integritate la locul de muncă, nediscriminare și încurajare a incluziunii și diversității; bune practici de RS privind raporturile cu stakeholder-ii;
- tehnici de negociere, cunoștințe de bază în domeniile relații publice și comunicare de masă;
- domenii ale managementului necesare pentru buna administrare a raporturilor cu stakeholder-ii: stakeholder management, managementul riscului, managementul mediului, managementul diversității;
- metode și instrumente sociologice necesare în managementul raporturilor cu stakeholder-ii: focus grup, interviu, chestionar, studiu de piață, instrumente pentru realizarea chestionarelor online;
- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.

<b>Evaluarea și raportarea performanței de responsabilitate socială</b> (unitate de competență specifică)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 5 CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Supervizează metodologia de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS	<p>1.1. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată având în vedere misiunea, obiectivele și politicile de RS ale organizației.</p> <p>1.2. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată având în vedere stabilirea unui set de indicatori cantitativi și calitativi de performanță economico-financiară, socială și de mediu.</p> <p>1.3. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată având în vedere dezvoltarea unui sistem informațional de colectare și procesare a datelor de la nivelul organizației și al stakeholder-ilor.</p> <p>1.4. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată luând în considerare rezultatele auditurilor financiare, sociale, de mediu.</p> <p>1.5. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată luând în considerare natura și amploarea impactului social și de mediu al organizației.</p> <p>1.6. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată luând în considerare natura raporturilor organizației cu stakeholder-ii săi.</p> <p>1.7. Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată luând în considerare rapoartele de RS anterioare și pozițiile stakeholder-ilor față de acestea.</p>	Supervizarea metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS este realizată cu rigoare, responsabilitate și corectitudine.
2. Supervizează evaluarea performanței de RS	<p>2.1. Evaluarea performanței de RS este supervizată având în vedere practica evaluării periodice, anuale, a performanței de RS.</p> <p>2.2. Evaluarea performanței de RS este supervizată în conformitate cu setul de indicatori cantitativi și calitativi de performanță economico-financiară, socială și de mediu.</p> <p>2.3. Evaluarea performanței de RS este supervizată luând în considerare gradul de îndeplinire a</p>	Supervizarea evaluării performanței de RS este realizată cu rigoare, responsabilitate și obiectivitate.

	<p>obiectivelor de RS asumate și a așteptărilor stakeholder-ilor.</p> <p>2.4. Evaluarea performanței de RS este supervizată luând în considerare conformitatea activităților organizației cu normele legale, politicile și standardele de responsabilitate socială asumate.</p> <p>2.5. Evaluarea performanței de RS este supervizată având în vedere bunele practici de RS relevante domeniului de activitate al organizației.</p> <p>2.6. Evaluarea performanței de RS este supervizată având în vedere impactul și riscurile de orice natură generate de activitățile economice ale organizației.</p>	
3. Supervizează elaborarea rapoartelor de RS	<p>3.1. Elaborarea rapoartelor de RS ale organizației este supervizată în conformitate cu metodologia de monitorizare, evaluare și raportare a performanței de RS.</p> <p>3.2. Elaborarea rapoartelor de RS ale organizației este supervizată în acord cu dreptul la informare al publicului larg și stakeholder-ilor organizației.</p> <p>3.3. Elaborarea rapoartelor de RS ale organizației este supervizată în acord cu standardele asumate și bunele practici de evaluare și raportare a performanței de RS;</p> <p>3.4. Elaborarea rapoartelor de RS ale organizației este supervizată în acord cu legislația în vigoare.</p>	Supervizarea elaborării rapoartelor de RS ale organizației este realizată cu rigoare, corectitudine și responsabilitate.
4. Asigură comunicarea internă și externă a rapoartelor de RS	<p>4.1. Comunicarea internă și externă a rapoartelor de RS este asigurată având în vedere procedurile interne de raportare, standardele, bunele practici de RS și reglementările în vigoare.</p> <p>4.2. Comunicarea internă și externă a rapoartelor de RS este asigurată luând în considerare informarea corectă și transparența în dialogul dintre organizație și stakeholder-i.</p> <p>4.3. Comunicarea internă și externă a rapoartelor de RS este asigurată având în vedere dezvoltarea raporturilor dintre organizație și stakeholder-i.</p>	Comunicarea internă și externă a rapoartelor de RS este asigurată cu transparență, obiectivitate, responsabilitate și disponibilitate de comunicare.
5. Evaluează pozițiile stakeholder-ilor față de rapoartele de RS și elaborează recomandări pentru îmbunătățirea performanței de RS	<p>5.1. Evaluarea pozițiilor stakeholder-ilor față de raportul de RS și elaborarea de recomandări pentru îmbunătățirea performanței de RS sunt realizate având în vedere dialogul cu stakeholder-ii și monitorizarea constantă a pozițiilor acestora față de organizație.</p> <p>5.2. Evaluarea pozițiilor stakeholder-ilor față de raportul de RS și elaborarea de recomandări pentru îmbunătățirea performanței de RS sunt realizate luând în considerare misiunea și obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>5.3. Evaluarea pozițiilor stakeholder-ilor față de raportul de RS și elaborarea de recomandări pentru îmbunătățirea performanței de RS sunt realizate</p>	Evaluarea pozițiilor stakeholder-ilor față de raportul de RS și elaborarea de recomandări pentru îmbunătățirea performanței de RS sunt realizate cu obiectivitate, responsabilitate și transparență.

	<p>având în vedere nevoile și așteptările stakeholder-ilor.</p> <p>5.4. Evaluarea pozițiilor stakeholder-ilor față de raportul de RS și elaborarea de recomandări pentru îmbunătățirea performanței de RS sunt realizate luând în considerare standardele asumate și cele general acceptate și bunele practici de RS privind raporturile cu stakeholder-ii.</p>	
--	---	--

**Contexte:**

- condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări;
- activitatea se va desfășura individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației;
- managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii.

**Gama de variabile:**

- instrumente utilizate în monitorizarea, evaluarea și raportarea performanței de RS: standarde internaționale și bune practici de RS; ghiduri de evaluare și raportare a triplei performanțe, economico-financiară, sociale și de mediu; metodologia de monitorizare, evaluare și raportare elaborată în cadrul sistemului de management de RS; legislație referitoare la drepturile omului, drepturile angajaților, drepturile consumatorilor, protecția mediului și alte reglementări naționale sau europene relevante;
- indicatori ai performanței de RS: stau la baza metodologiei de monitorizare, evaluare și raportare a performanței; este necesar ca indicatorii: să dea seama de performanța economico-financiară, socială și de mediu a organizației; să fie în acord cu misiunea, strategiile, politicile și obiectivele organizației; să exprime așteptările stakeholder-ilor; să fie corelați între ei, complementari, asigurând consistența logică a metodologiei de evaluare și claritatea raportului; să permită o monitorizare constantă și o evaluare periodică (anuală), obiectivă, completă, de ordin cantitativ și calitativ a performanței organizației; să dea seama de impactul real, de riscurile și beneficiile generate de organizație în raporturile cu stakeholder-ii;
- stakeholder-i ai organizației.

**Cunoștințe:**

- standarde internaționale și bune practici în domeniile eticii și responsabilității sociale în afaceri;
- standarde, ghiduri și metodologii internaționale pentru evaluarea și raportarea triplei performanțe: financiare, sociale și de mediu (Global Reporting Initiative, ISO 26000, SA 8000, Investors in People etc.);
- legislație referitoare la drepturile omului, drepturile angajaților, drepturile consumatorilor, protecția mediului și alte reglementări naționale sau europene relevante;
- cunoștințe de bază în domeniul relațiilor publice și comunicării de masă;
- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.

<b>Dezvoltarea profesională în domeniul responsabilității sociale</b> (unitate de competență specifică)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 5 CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Identifică nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS	<p>1.1. Nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS sunt identificate luând în considerare gradul de pregătire și experiența angajaților departamentului în domeniul RS.</p> <p>1.2. Nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS sunt identificate luând în considerare atribuțiile angajaților.</p> <p>1.3. Nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS sunt identificate având în vedere obiectivele de RS ale organizației și sarcinile departamentului de RS.</p> <p>1.4. Nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS sunt identificate luând în considerare așteptările acestora privind dezvoltarea carierei și învățarea continuă.</p> <p>1.5. Nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS sunt identificate având în vedere accesul egal și nediscriminatoriu la programe de dezvoltare profesională flexibile și inovative.</p>	Nevoile de pregătire profesională ale angajaților din departamentul de RS sunt identificate cu profesionalism și responsabilitate.
2. Supervizează instruirea personalului departamentului de RS	<p>2.1. Instruirea personalului departamentului de RS este supervizată având în vedere formarea profesională continuă.</p> <p>2.2. Instruirea personalului departamentului de RS este supervizată având în vedere eficientizarea activităților departamentului.</p> <p>2.3. Instruirea personalului departamentului de RS este supervizată luând în considerare specificul activităților implicate de sistemul de management de RS.</p> <p>2.4. Instruirea personalului departamentului de RS este supervizată având în vedere atribuțiile angajaților și nevoile de pregătire profesională ale acestora.</p> <p>2.5. Instruirea personalului departamentului de RS este supervizată luând în considerare obiectivele departamentului și programelor de RS.</p>	Instruirea personalului departamentului de RS este supervizată cu profesionalism, dorință de cunoaștere și perfecționare profesională, și deschidere față de nou și față de schimbare.
3. Asigură dezvoltarea profesională proprie	<p>3.1. Dezvoltarea profesională proprie este asigurată prin pregătirea profesională continuă.</p> <p>3.2. Dezvoltarea profesională proprie este asigurată luând în considerare atribuțiile specifice din fișa postului și contractul de muncă.</p> <p>3.3. Dezvoltarea profesională proprie este asigurată</p>	Dezvoltarea profesională proprie este asigurată cu profesionalism, dorință de cunoaștere și perfecționare profesională.

	<p>având în vedere misiunea și obiectivele de RS ale organizației.</p> <p>3.4. Dezvoltarea profesională proprie este asigurată luând în considerare specificul activităților de RS ale organizației.</p>	
<p><b>Contexte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- condiții de desfășurare a activităților: la birou, la sediul organizației și, după caz, pe teren, în unitățile de producție ori filialele organizației sau în deplasări;</li> <li>- activitatea se va desfășura individual și în echipă; managerul de responsabilitate socială are în subordine angajații departamentului de RS (dacă există un astfel de departament) sau persoanele din alte departamente (resurse umane, cercetare și dezvoltare, marketing, calitate, juridic etc.) implicate în sistemul de management de RS; managerul de RS colaborează cu managerii implicați în sistemul de management de RS; managerul de RS raportează Directorului general al organizației;</li> <li>- managerul de RS este angajat în baza unui contract de prestări servicii.</li> </ul>		
<p><b>Gama de variabile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- programe de formare și instrumente de lucru specifice formării profesionale a adulților și formării continue: seminarii, ateliere, cursuri interne și externe, dezbateri, studii de caz etc., în funcție de nevoile organizației și ale departamentului de RS.</li> </ul>		
<p><b>Cunoștințe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- legislația din domeniul relațiilor de muncă;</li> <li>- bune practici privind incluziunea, retenția la locul de muncă, dezvoltarea profesională și dezvoltarea de carieră;</li> <li>- cunoștințe din domeniul eticii și responsabilității sociale în afaceri;</li> <li>- cunoștințe privind formarea profesională a adulților și formarea continuă;</li> <li>- cunoștințe IT: sistemul de operare Windows, aplicații de procesare de text, aplicații de calcul, aplicații pentru realizarea de prezentări, utilizarea de browsere pentru navigarea pe Internet, aplicații de e-mail, utilizarea instrumentelor moderne de comunicare.</li> </ul>		