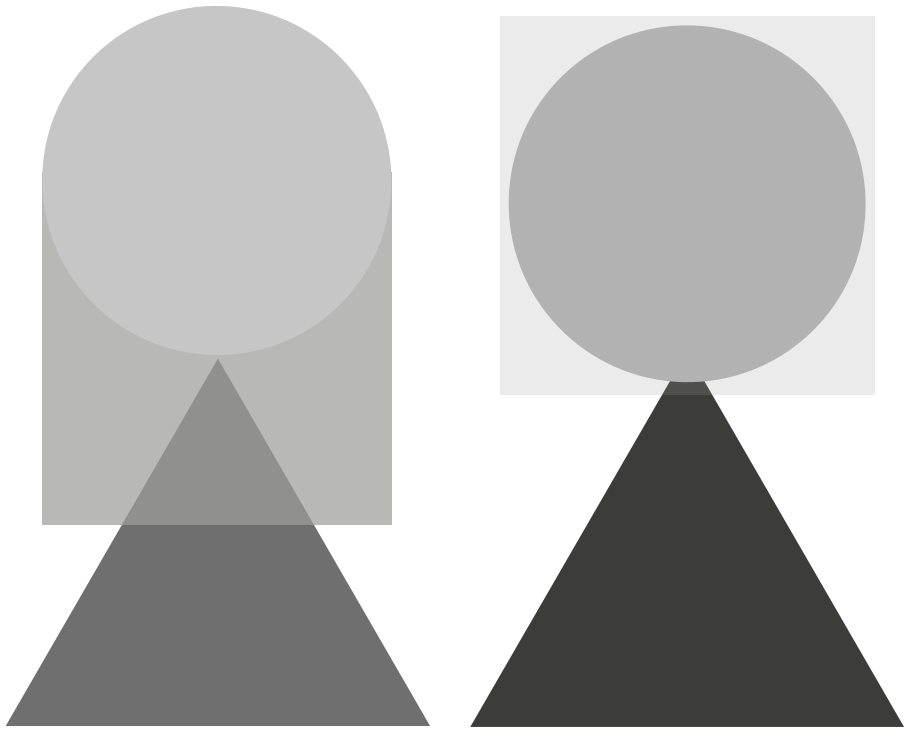


SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

Sociální konstrukt a poznaná nutnost
aneb z čeho vychází a kam směřuje

Kateřina Ivanová a kolektiv autorů





SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

Sociální konstrukt a poznaná nutnost
aneb z čeho vychází a kam směřuje

Název:

Společenská odpovědnost

Sociální konstrukt a poznaná nutnost aneb z čeho vychází a kam směřuje

Autoři:

Kateřina Ivanová, Martin Fink, Dana Bernardová, Adéla Lemrová

Oponent:

prof. Ing. Růžena Petříková, CSc.

Dílo vzniklo za podpory Technologické agentury ČR
Programu na podporu aplikovaného společenskovedního
a humanitního výzkumu, experimentálního vývoje
a inovací ÉTA PID: TLO2000336



Název projektu: Index společenské odpovědnosti

Doba řešení: 02/2019–01/2022; Hlavní příjemce: SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.

Řešitel: Ing. Aleš Baran

Aplikační garant: Moravská vysoká škola Olomouc o.p.s

ISBN: : 978-80-7455-103-1

Obsah

1	Pojmosloví ...aneb než začnete číst (co je třeba vědět?)	23
2	Společenská odpovědnost...odkud vychází a kam směřuje...	32
2.1	Etické hodnoty jako základ společenské odpovědnosti	33
2.1.1	Etické principy a společenská odpovědnost	34
2.1.2	Etika odpovědnosti a manažerská praxe	39
2.2	Sociální jednání jako praxe společenské odpovědnosti	44
2.2.1	Sociální jednání v sociologických teoriích	44
2.2.2	Sociální jednání jako metodologie a praxe společenské odpovědnosti	53
2.3	Trvalá udržitelnost jako cíl společenské odpovědnosti	57
2.3.1	Sociální odpovědnost v rámci trvalé udržitelnosti	58
2.3.2	Trvalá udržitelnost a Agenda 2030	65
2.3.3	Udržitelný rozvoj v rámci „Rozvojových cílů tisíciletí“ (MDGs)	67
2.3.4	Udržitelný rozvoj v rámci „Cílů udržitelného rozvoje“ (SDGs)	72
2.3.5	Možnosti propojení „Cílů udržitelného rozvoje“ (SDGs) a CSR	75
3	Metodika – konceptualizace a operacionalizace základních pojmů a tvorba měřicího nástroje	82
3.1	Konceptualizace fenoménu společenská odpovědnost	83
3.1.1	Společenská odpovědnost jako sociální konstrukt	84
3.1.2	CSR a firmy (ziskové organizace)	88
3.1.3	CSR a neziskové organizace (NO)	93
3.1.4	CSR a municipality	97
3.1.5	CSR a člověk jako osoba a občan	104
3.1.6	CSR a vztahy mezi úrovněmi a stakeholdery	110
3.2	Operacionalizace CSR a tvorba indexu SR ÉTA 2019	115
3.2.1	CSR a jednotlivé komponenty (pilíře)	117
3.2.2	Principy tvorby indexu SREI (Social responsibility ÉTA index)	123
3.2.3	Postup tvorby indexu SREI	129
3.2.4	Tvorba a komparace indexů CSR	132
4	Výsledky a jejich interpretace	138
4.1	Výzkumné šetření v rámci projektu TaČR /TL02000336	139
4.1.1	Design výzkumu organizací (ziskových a neziskových)	139

4.1.2	Výsledky výzkumu firem (ziskových organizací) a jejich hodnocení	146
4.1.3	Výsledky výzkumu neziskových organizací a jejich hodnocení	150
4.1.4	Shrnutí a komparace výsledků výzkumu ziskových a neziskových organizací a jejich interpretace	154
4.1.5	Design a výsledky výzkumu u municipalit	164
4.1.6	Shrnutí a interpretace výzkumu u municipalit	191
4.2	Design a výsledky výzkumu u občanů	195
4.2.1	Shrnutí a interpretace výzkumu u občanů	202
5	Diskuze a závěr, aneb co nového jsme přinesli?	204
	Literatura a prameny	223
	Příloha Č. 1	241
	Příloha Č. 2	265
	Příloha Č. 3	267
	Příloha Č. 4	270
	Příloha Č. 5	293
	Příloha Č. 6	303
	Příloha Č. 7	337
	Příloha Č. 8	385
	Příloha Č. 9	388

Soupis tabulek

- Tabulka č. 1: Propojení SDGs s oblastmi CSR
- Tabulka č. 2: Odlišnosti společenské odpovědnosti velkých a malých podniků
- Tabulka č. 3: Počet členů v zastupitelstvu dle počtu obyvatel obce
- Tabulka č. 4: Komparace ziskového sektoru, neziskového sektoru a municipalit
- Tabulka č. 5: Různý časový dosah odpovědnosti
- Tabulka č. 6: Oblasti/cíle společenské odpovědnosti organizací

Soupis grafů

- Graf č. 1: Celkové skóre získané organizacemi ziskovými (profit) a neziskovými (NPO)
- Graf č. 2: Srovnání jednotlivých oblastí organizací ziskových (profit) a neziskových (NPO)
- Graf č. 3: Srovnání rozdílů ziskových (profit) a neziskových (NPO) organizací
- Graf č. 4: Největší extrém ve srovnání obou typů organizací
- Graf č. 5: Srovnání výsledků jednotlivých oblastí ziskových (profit) a neziskových (NPO) organizací s možným maximálním počtem bodů
- Graf č. 6: Relativní bodové zisky respondentů ve vztahu k maximálnímu možnému zisku bodů ve všech hodnocených komponentách
- Graf č. 7: Nákupní zvyklosti respondentů uvedené odděleně pro muže a ženy
- Graf č. 8: Filantropické chování respondentů odděleně pro muže a ženy
- Graf č. 9: Chování respondentů v environmentální oblasti uvedené odděleně pro muže a ženy

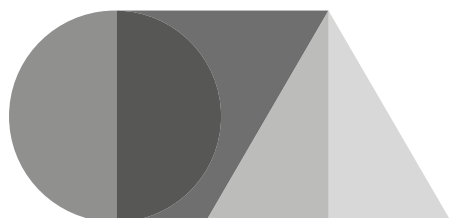
Soupis příloh

- Příloha č. 1 169 specifických podcílů Agendy 2030:
- Příloha č. 2 Přehled odkazů k dokumentům udržitelného rozvoje a CSR:
- Příloha č. 3 Přehled indexů užívaných různými společnostmi v oblasti CSR s konkretizací pilířů, kritérií a odkazů:
- Příloha č. 4 Dotazník indexu SREI (organizace ziskové a neziskové), včetně výkladového slovníku:

- Příloha č. 5 Dotazník indexu SREI (občan):
- Příloha č. 6 Kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí (organizace ziskové a neziskové):
- Příloha č. 7 Kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí s rozdělením organizací na malé, střední a velké (organizace ziskové a neziskové):
- Příloha č. 8 Provázání SDGs s metodikami, certifikacemi, měřícími nástroji
- Příloha č. 9 Soupis publikační činnosti k projektu TaČR s názvem „Index společenské odpovědnosti“ (č. projektu TL02000336), který byl řešen od 1. 2. 2019 do 30. 6. 2022 na Moravské vysoké škole Olomouc:

Soupis obrázků

- Obrázek č. 1: Etická odpovědnost završuje ekonomickou, právní a sociální odpovědnost
- Obrázek č. 2: Rozdělení lidského chování podle Maxe Webera
- Obrázek č. 3: Bourdieuho klasifikace životních stylů
- Obrázek č. 4: Trojí struktura odpovědnosti
- Obrázek č. 5: Různý časový dosah odpovědnosti
- Obrázek č. 6: Lidské jednání ovlivňující budoucnost
- Obrázek č. 7: Hodinový model trvalé udržitelnosti
- Obrázek č. 8: Grafické znázornění Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs)
- Obrázek č. 9: Grafické znázornění Cílů udržitelného rozvoje (SDGs)
- Obrázek č. 10: Typy spolupráce založené na modelu regionálního rozvoje Triple Helix
- Obrázek č. 11: Pilíře společenské odpovědnosti a význam hodnotového pilíře



Předmluva

Vážení a milí čtenáři,

na společenskou odpovědnost lze pohlížet z mnoha úhlů, obecných i konkrétních, jak je možno přehledně vyčíst z obsahu této monografie, nebo ze závěrečného seznamu literatury a pramenů. Multioborovému přístupu odpovídá i složení výzkumného a autorského týmu. Multioborový přístup byl rovněž východiskem pro projekt TaČR s názvem „Index sociální odpovědnosti“ (č. projektu TL02000336), který byl řešen od 1. 2. 2019 do 31.12.2022 na Moravské vysoké škole Olomouc. Jedním z výstupů projektu je i tato monografie. Soupis dalších publikačních výsledků, které vznikly díky podpoře projektu TaČR, naleznete v Příloze č. 9. Zvolený multioborový přístup přináší nové teoretické, výzkumné i praktické pohledy na společenskou odpovědnost.

Cílem publikace je seznámit širokou veřejnost s hodnotovým pojetím společenské odpovědnosti; se sociologickou analýzou teorií jednání a sociálního jednání a jejich aplikací v metodologii a praxi ve vztahu ke společenské odpovědnosti; s ukotvením společenské odpovědnosti v kontextu cílů trvalé udržitelnosti SDG; s tvorbou měřicího nástroje „indexu společenské odpovědnosti ÉTA 2019“ (Social Responsibility Index 2019, zkráceně index SREI) a s využitelností sebehodnotícího měření společenské odpovědnosti u organizací (firem a neziskových organizací), u municipalit a u občanů. Záměrem je ukázat, jak je možno dělat správné věci správně a naznačit cestu, jak vytvořit z informací znalost a praxi.

V první kapitole Vás nejprve seznamujeme se základními pojmy, se kterými se v tomto textu setkáte, aby Vaše orientace v tomto odborném pojednání byla pro Vás co nejjednodušší. Celý další text monografie je koncipován podle vědecké struktury IMRADAC (Introduction, Methods and Research Sample, Results and Discussion and Conclusion). V závěru monografie potom uvádíme celkem devět příloh, včetně přehledu publikací týmu, které byly projektem TaČR podpořeny. Abstrakt a klíčová slova v českém a anglickém jazyce uvádíme za touto předmluvou. Tématem společenské odpovědnosti se však na Moravské vysoké škole Olomouc (MVŠO) zabýváme již více než patnáct let a publikací na toto téma máme mnohem více, jak je zřejmé ze soupisu celé literatury a pramenů.

Ve druhé kapitole Introduction (teoretická východiska) jsme na základě důsledné vícefázové rešeršní práce a na ni navazujícího studia literatury, zvolili nejprve ukotvení společenské odpovědnosti v obecných etických principech a společenských hodnotách, na které jsme navázali analýzou sociologických teorií, zabývajících se jednáním, zejména jednáním sociálním. Uvádíme rovněž praktická i metodologická doporučení z těchto teorií vyplývajících. K etickým hodnotám jako výchozímu kontextu a sociálnímu jednání jako konkrétní praxi přidáváme to, co by mělo být výsledným konceptem (a společenským důsledkem) obojího: podrobnou analýzu trvalé udržitelnosti. Třemi klíčovými pojmy teoretických východisek tedy jsou: **etické hodnoty, sociální jednání a trvalá udržitelnost**. Propojení těchto pojmů vytváří neobvyklé teoretické ukotvení, avšak zahrnuje pravou podstatu společenské odpovědnosti. Cesta, kudy se teoreticky ubíráme vede od způsobu myšlení (etické hodnoty), k praxi ve společnosti (sociálnímu jednání) a odtud pospolu ke společenským důsledkům (trvalá udržitelnost).

Ve třetí kapitole Methods and Research Sample (Metody a výzkumný soubor) uvádíme konceptualizaci a operacionalizaci základních pojmů, které odvozujeme od akronymů strukturujících každou výzkumnou práci, určujících cíl, klíčová slova, výzkumné otázky a hypotézy. Nejprve základní strukturu provádíme pomocí akronymu PCC (Phenomenon or Problem; Con-

cepts; Context), posléze při konkrétní tvorbě indexu „SR¹ ÉTA index 2019“ (dále index SREI) podle akronymu PICOts (Problem; Intervention; Comparison; Outcomes; time; setting). Základními identifikovanými pojmy jsou: společenská odpovědnost obecně, společenská odpovědnost organizací, tj. Corporate Social Responsibility (CSR), cíle SDG². Základními zkoumanými populacemi jsou firmy obecně; firmy malé a střední (MSP³); neziskové organizace, municipality (obec), osoba – občan, indexy CSR. Tyto pojmy jsou dále operacionalizovány a propojovány do sebehodnotícího nástroje, který je významnou součástí indexu SREI (70 %). Podrobně se zabýváme jeho čtyřkolovou tvorbou. V přílohách je možno nalézt typy sebehodnotícího dotazníku společenské odpovědnosti pro organizace (tj. pro firmy a pro neziskové organizace a upravená varianta pro občany). Varianta pro municipality je uvedena v textu. Všechny typy dotazníků jsou založeny na konstruktivistické metodě vzdělávání (E-U-R⁴). Výsledkem je originální a kompaktní měrný nástroj pro Index SREI, shrnující tradiční komponenty (pilíře) společenské odpovědnosti: ekonomický, sociální, environmentální s přidáním čtvrtého pilíře, zaměřeného na měření obecných hodnot. Jeho nespornou výhodou jsou edukační efekty a promyšlená jednoduchost. V závěru kapitoly Vás seznamujeme s mezinárodní praxí v měření CSR a uvádíme přehledné dělení indexů podle jejich tvorby, složení a způsobů zpracovávání údajů.

Výsledky šetření jsou podrobně uvedeny ve čtvrté kapitole. Dokazují, že Index SREI má své opodstatnění, ale i své limity. Prezentované výsledky se v této kapitole vztahují zejména k období projektu TaČR, tj. od 1. 2. 2019 do 31.12.2022. Příprava nástroje však již předtím prošla hodnocením expertů, komparací s dalšími indexy, pilotním výzkumem i relevantním předvýzkumem. Na tvorbě výsledného dotazníku i celého indexu SREI pracovali autoři již od října 2016 v rámci dvou inovačních voucherů. Dotazník jako

1 SR – zkratka Social Responsibility – sociální odpovědnosti

2 Sustainability Development Goals

3 Nejznámější užívanou zkratkou je MSP – malé a střední podniky

4 E – Evokace (co vím); U – Uvědomění si (nové informace); R – Reflexe (významu a možného uplatnění znalostí)

základní metoda a část A) indexu SREI je rozdělen do 4 základních oblastí: oblast hodnotová (strategie trvalé udržitelnosti); oblast ekonomická (ekonomický pilíř a jeho podpilíře), oblast sociální (sociální pilíř a jeho podpilíře) a oblast environmentální. Celkově obsahuje 67 otázek⁵. Metodou přístupu byla metoda deskriptivní a metoda komparace. Jednalo se o komparaci jednotlivých pilířů mezi sebou u ziskových organizací (firem) a neziskových organizací a rovněž výsledků jednotlivých pilířů mezi ziskovými a neziskovými organizacemi. Na výzkumný soubor dat bylo aplikováno nominální statistické zpracování s percentily výstupních dat jednotlivých otázek. Sběr dat byl proveden s vědeckou pečlivostí agenturou STEM, komparace organizací přinesla zajímavé výsledky. Při jejich interpretaci je nutno si uvědomit, že výzkumný soubor tvořily firmy a neziskové organizace, které projevily zájem o CSR hodnocení a dotazování. V designu studie (kapitola 4. 1. 1) je přehledně uvedeno, kolik organizací agentura STEM oslovila (n = 371) a s kolika ve výsledku mohla rozhovory udělat (n = 141). Lze s jistotou předpokládat, že se dotazování zúčastnily ty organizace, které opravdu o dotazování zájem měly a koncept CSR je zajímavý. Je možno se domnívat, že celková populace organizací by dosáhla výrazně horších výsledků. Výzkumné šetření u municipalit s upraveným dotazníkem SREI bylo vedeno cílem získat data, která umožní vystihnout, jak je CSR municipalitami chápáno, jak se od sebe v přístupu k CSR liší jednotlivé typy municipalit (obec, městys, město, statutární město) a jaké jsou motivační faktory jednotlivých typů municipalit k CSR aktivitám. Z šetření vyplynulo, že všechny typy municipalit se starají o všechny čtyři pilíře CSR a mají k nim co říct. Bylo rovněž zjištěno, že municipality, třebaže je jejich samotná existence společensky odpovědná a nemají velký prostor dělat něco nad rámec zákona, se mohou v uskutečňování oněch zbytkových možností ve vztahu ke konceptu CSR významně lišit. Dotazník pro občany je logicky zcela odlišný od dotazníku pro instituce, avšak rozdělení na 4 základní oblasti zůstává zachováno. Rozdíly v odpovědích nečinil věk respondentů, jako zajímavé se jeví srovnání odpovědí mezi muži a ženami. Výsledky výzkumu mezi občany poukazují rovněž na to, že PSR (Personal Social Responsibility, tj. společenská odpovědnost občanů) může být ovlivněna i tím, jak je jednotlivec vnímán svým

⁵ Sociodemografické údaje do počtu otázek nejsou započítány.

okolím, a že princip sociální kontroly má svůj význam. Výzkum mezi občany je vždy podmíněn dobou i kulturním prostředím zkoumané populace, v našem případě se jednalo o Olomoucký kraj před vypuknutím pandemie COVID-19.

V závěru publikace, v kapitole Diskuze a závěr, ukazujeme, **co jsme svými výzkumy a publikacemi přinesli nového**, a na které výsledky by mohlo navazovat další bádání i praxe. Vracíme se k teoretickým východiskům a znovu nově a inovativně výsledky všech cílových skupin srovnáváme podle pilířů společenské odpovědnosti. **Ukazujeme, kudy je možno se ubírat při vytváření „mapy“ společenské odpovědnosti, a jak na tuto cestu⁶ všechny cílové skupiny, které jsou v textu představeny ve své trojjedinosti (člověk jako občan, člověk jako zaměstnanec či zaměstnavatel, člověk jako veřejný činitel), připravit teoreticky i prakticky.** Každý člověk, komunita, organizace, instituce veřejné správy by se měli ve své trojjedinosti zaměřit na výzvy, kterým v současnosti čelí v souvislosti s konkrétní kulturou a poměry, v nichž existují, stejně jako na dopady svých činností pro budoucí generace. **Nejzajímavějším přínosem však je sestavení dotazníku na základě sebehodnotící konstruktivistické metody učení E-U-R, která umožňuje propojení výsledků výzkumu s andragogikou, vědou, která se obsahem a procesy učení zabývá.** A to bylo naším základním záměrem, vytvořit metodu, s která by měla pomoci všem vzdělavatelům dospělých v oblasti společenské odpovědnosti, ale také všem v textu uvedeným cílovým skupinám, při hodnotové přeměně informací v trvalou znalost a dobrou praxi.

Je nezbytné uvést, že tato monografie by nikdy nevznikla bez trpělivé a soustavné vědecké, výzkumné a pedagogické práce PhDr. Dany Bernardové, Ph.D. (dříve Pokorné), která výuku společenské odpovědnosti považovala za své poslání, nikoliv práci. Koncepty společenské odpovědnosti a trvalé udržitelnosti rozvíjela ve vztahu k národním i světovým trendům, udržovala odborné kontakty s kolegy zejména v rámci V4 (Visegrádské skupiny zemí

⁶ Spíše je možno říct cesty, protože k „správné“ společenské odpovědnosti nevede jen jedna cesta a jen jediný vzorec pro aplikaci společenské odpovědnosti neexistuje.

střední Evropy), publikovala o společenské odpovědnosti v různých typech časopisů a sborníků, přednášela na národních a mezinárodních konferencích a vše předávala svým studentům tak, aby se adekvátně prolínala teorie s praxí. Je také nutné uvést upřímné poděkování studentům, kteří data, profesionálně zjištěná ve výzkumu agenturou STEM zpracovávali, nebo doplňovali, zejména pak těm, kteří v rámci Interní grantové agentury MVŠO je systematicky představili ve svých diplomových pracích. Jejich jména jsou samozřejmě uvedena i v seznamech literatury, ale i zde v předmluvě je třeba zdůraznit, že se jednalo o Mgr. Dianu Navrátilovou, Mgr. Vandu Hofmannovou a Mgr. Josefa Polzera.

Prakticky je ještě třeba dodat, že odkazy v textu jsou Harvardským stylem (autor, rok) a jsou koncipovány tak, že jsou uvedeni v textu nejvíce dva autoři, jinak je vždy uvedeno et al. pro přehlednost četby. Pokud je v konkrétní knize však uvedeno jméno prvního autora a kol., citujeme dílo takto. Celé bibliografické citace jsou uvedeny v soupisu literatury a pramenů, díla jsou citována v pořadí, v jakém jsou uváděna v textu. Pokud se dílo opakuje, již uváděno není. Elektronické zdroje opět pro přehlednost a dohledatelnost uvádíme přímo v textu, nebo pod čarou, přímé citace v uvozovkách a kurzívou, s uvedením strany, u ostatních citací se vždy jedná o parafráze.

Limity textu

Text je rozsáhlý ve snaze uchopit všechny podstatné jevy, které s fenoménem společenská odpovědnost souvisí. To v určitých fázích může vést až k nepřehlednosti, ačkoliv se autoři snažili ze všech sil onu pomyslnou červenou nit příběhu zachovat. Zejména teoretická východiska se mohou jevit příliš podrobná, a teprve při jejich bližší analýze se ukáže opodstatněnost uvedených informací. Dodržení vědecké struktury IMRADAC může být rovněž únavné, zejména pro ty čtenáře, kteří hledají recepty přímo do praxe. Myslíme si však, že takový přístup umožňuje strukturu textu, která by mohla být pro ryzí praktiky přehlednější (hledají jen Výsledky, nebo jejich inter-

pretaci) a pro vědecké pracovníky ověřená. Také výzkum, v této monografii uvedený, má své limity, což je uvedeno v kapitole č. 4.

Tématika CSR je zpracována v mnoha publikacích, což bohatý seznam literatury potvrzuje. Naším úmyslem bylo společenskou odpovědnost pojmout obecněji, a zejména ji předvést jako sociální nutnost směřující k trvalé udržitelnosti této planety.

Abstrakt

Cílem publikace je teoreticky i prakticky seznámit širokou veřejnost s obecným i specifickým pojetím společenské odpovědnosti, včetně jejího ukotvení v kontextu trvalé udržitelnosti. Na základě vědeckých přístupů publikace popisuje tvorbu měřicího nástroje „indexu společenské odpovědnosti ÉTA 2019“ (Social Responsibility Index 2019, zkráceně index SREI), vhodného pro samostatnou i řízenou edukaci dospělého člověka v jeho třech rolích: jako zaměstnance či zaměstnavatele, veřejného činitele a jednotlivé osoby (občana). Dotazník SREI, jako zásadní součást indexu SREI, je založen na sebehodnotící konstruktivistické metodě učení. Operacionalizace indexu SREI vychází ze známého konceptu CSR, ke třem tradičně hodnoceným pilířům (ekonomický, sociální, environmentální) je přidán pilíř hodnotový (strategie trvalé udržitelnosti). Konkrétními cílovými skupinami jsou organizace (ziskové i neziskové), municipality a jednotlivci (občané). Indexem SREI je zjišťována nejen znalost konceptu společenské odpovědnosti a zájem o něj, ale také jeho aplikace v praxi. Záměrem publikace je ukázat, jak je možno společenskou odpovědnost pokrokově chápat v etické a sociologické perspektivě a ve filozoficko – ekonomickém pojetí konceptu odpovědnosti a udržitelnosti; jak ji nově, kompaktně a jednoduše měřit; jak výsledky srovnávat mezi jednotlivými subjekty, nebo s výsledky dalších indexů; jak na základě získaných dat rozpoznat cestu dalšího učení.

Klíčová slova

Etické principy a normy; Sociální jednání; Odpovědnost; Trvalá udržitelnost; Firma; Nezisková organizace; Municipality; Osoba; Hodnotový pilíř; Ekonomický pilíř; Sociální pilíř; Environmentální pilíř; Index; Index společenské odpovědnosti ÉTA 2019;

Abstract

The aim of this publication is to familiarize general public, in a practical and theoretical way, with the general conception of social responsibility, including its anchoring in the context of permanent sustainability. Based on scientific approaches, the publication describes the development of a measuring tool called the „Social Responsibility Index ÉTA 2019“ (SREI) suitable for independent and controlled education of adults in their three roles: as employees or employers, as public servants and as individuals (citizens). The SREI questionnaire, as an essential component of the SREI is based on a self-assessment constructivist learning method. The operationalisation of the SREI index is based on the well-known concept of CSR with a value pillar (sustainability strategy) added to the three pillars traditionally being assessed (economic, social, environmental). The particular target groups are organizations (profit and non-profit), municipalities and individuals (citizens). The SREI index measures not only the knowledge of the social responsibility concept and the interest in it, but also its application in practice. The purpose of the publication is to show how social responsibility can be progressively understood in the ethical and sociological perspective and within philosophical and economic understanding of the concept of responsibility and sustainability; how to measure it in a new, compact and simple way; how to compare the results of individual entities or with the results of other indices; how to identify a path for further learning on the basis of obtained data.



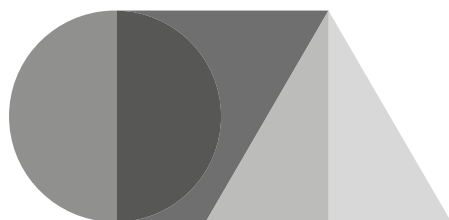
Key words

Ethical principles and standards; Social behaviour; Responsibility; Permanent sustainability; Firm; Non-profit organisation; Municipality; Individual; Value pillar; Economic pillar; Social pillar; Environmental pillar; Index; Social Responsibility Index ÉTA 2019;



Dedikováno

The Social Responsibility Index/TL02000336 project is state-supported by the Technology Agency of the Czech Republic within the programme Éta.



1 Pojmosloví...aneb než začnete číst (co je třeba vědět?)

V praxi podnikání a ve veřejném životě se stále více objevuje požadavek propojit podnikatelské aktivity s vnímáním okolního prostředí a potřeb společnosti. Co je důvodem? Proces globalizace, včetně dříve nevídané rychlosti přenosu myšlenek, materiálů, výrobků, ale i patogenů i nemocí, jak jsme svědky v současné době, přináší nové problémy této společnosti, se kterými se společnost musí učit vyrovnávat. Současná civilizace čelí globálním problémům této země, i když rozdíly v životní úrovni a vůbec v podmínkách k životu se u různých skupin obyvatel různí. Tomuto období bezprostředně předcházely období hodnotových krizí v rozvinutých zemích a krizí ekonomicky ideových v rozvojových zemích. V tomto prostředí přichází oprávněný požadavek směřovaný ke všem organizacím (i jednotlivcům) – jednat společensky odpovědně. Rozvíjí se koncept tzv. **společenské odpovědnosti, konkrétně společenské odpovědnosti organizací a individuální společenské odpovědnosti.**

Úkolem této vstupní kapitoly je objasnit čtenáři základní pojmy, se kterými se v průběhu celé knihy setká, ať už přímo, anebo budou součástí dalších mnohohrstevnatých jevů, které fenomén společenské odpovědnosti doprovázejí.

Etika jako základ jednání

Etika jako filozofická disciplína ustanovuje to, co je mravné a co je nemravné, správné a nesprávné, eticky přijatelné a nepřijatelné. Původní běžný význam slova „etika“ v řečtině postihoval to, co by dnes mohlo být označeno za konvenci čili zvyk. Zvyky tvořily odedávna normy chování v konkrétních společnostech a byly součástí socializace každého člověka, v tomto konkrétním společenství vyrůstajícího. Na základě těchto norem pak je člověk schopen reflektovat nejen to co je, ale i to, co má být. Etika je vědní obor, kde jsou kladeny otázky a hledány a zvažovány odpovědi. Tradice novověkého myšlení shrnuje lidské existenční hledání do tří aktuálních otázek: Co máme činit? Co máme vědět (než začneme něco činit)? V co můžeme doufat (když ono určité učiníme)? (Ivanová, Bernardová, 2018)

Etika podle odpovědnosti k druhému (*společnosti*)

Pokud ve svém jednání vycházíme toliko z povinnosti (tzv. deontologická etika), podřizujeme se předem dané autoritě a nestaráme se o následky. Pokud své jednání usměřujeme podle **odpovědnosti** (tzv. konsekvencialistická etika) vycházíme ze zvážení výsledků svého jednání a přihlížíme k následkům, které toto jednání s sebou nese. Přihlížíme také k situaci, ve které jednání probíhá. Tento typ jednání s sebou nese větší svobodu rozhodování a jednání, ale také vyšší osobní odpovědnost. Lévinas (2009) etiku nazírá jako **odpověď vůči druhému (odpovědnost vůči společnosti)**. Je přesvědčen, že toto je zásadní a prvořadé naplnění smyslu lidského života, upozorňuje však, že moje odpovědnost je naplnit potřeby druhého, aniž očekávám recipocitu, nebo jakoukoliv odezvu, včetně vděčnosti (příklad: pokud nezhodím papír na zem, ale do koše – nečekám, že mi přijde poděkovat celé lidstvo, nebo primátor města, a přesto tak konám pro dobro všech).

Aplikovaná etika

Etika jako součást praktické filozofie slouží zejména k mravnímu zdokonalování praxe. Ve specifických podmínkách praxe se nazývá aplikovaná etika. Hlavní otázkou aplikované etiky je: „Co je optimální udělat v dané situaci?“ Aplikovaná etika reaguje na různé aspekty života (justice, ekologie, informace, školství, sport...). V praxi se orientuje na praktické každodenní „živé“ problémy a případové situace, ve kterých prověřuje platnost obecných principů a hodnot. Aplikovaná etika má význam při rychlém a závažném morálním rozhodování a při tvorbě instruktivních norem, svou povahou je invenční a kreativní v nových a netradičních řešeních. (Ivanová, Bernardová, 2018)

Podnikatelská etika (*Bussiness Ethics*)

Jednou z aplikovaných etických disciplín je podnikatelská etika, tj. etika aplikovaná v podnikání a dalších ekonomicky činných organizacích. Lze rozlišit dva základní přístupy k ekonomicky směřovaným aktivitám: etický a inženýrský. Etický přístup bere v úvahu etické souvislosti, přičemž zahrnuje problémy motivace, sociální problémy, klade si otázku, jak máme žít, co je spravedlivé a správné (a odpovědné) pro společnost a co pro organizaci. DesJardis charakterizuje podstatu podnikatelské etiky slovy „*doing good and doing well*“ (2009, s. 6) a vkládá do jejího předmětu mimo etické teorie aplikované do oblasti podnikání obecně i etická pravidla pro konkrétní oblasti: kulturu organizace a etické vůdcovství, význam a hodnotu práce pro člověka, etické regulativy na pracovišti, odpovědné zaměstnanecké vztahy, etiku marketingu, environmentální etiku, problematiku diskriminace, etiku mezinárodního obchodu. Význam podnikatelské etiky narůstá spolu s globalizací světové ekonomiky. Pokud při rozhodování v organizacích nerozpoznáváme dopad kulturních rámců, tak nemůžeme zcela porozumět jejich etickému chování. Příkladem odlišných konceptů morálního rozhodování v rámci různých kultur může být mimo samotné etické normy i vnímání problematiky gender, náboženství, práva a etiky, typu sociálního konsensu,

politického uspořádání či způsobu kontroly (Jaffe, Pasternak, 2006). Někdy se v teoriích pojem podnikatelská etika překrývá s pojmem etika manažerská, v jiných zdrojích je uváděna zvlášť.

Etika a CSR

(Corporate Social Responsibility)

Obecné etické principy, normy podnikatelské etiky a způsoby a postupy etického rozhodování, jednání, řízení, organizování, vedení i kontrolování jsou filozofickým základem CSR. CSR je kombinací etického jednání zaměstnavatelů v rámci udržitelného rozvoje celé společnosti a etického jednání s respektem k jednotlivcům uvnitř jejich společností. Etické jednání ve spojení s CSR by mělo (Králová, 2003) zahrnovat nejen odpovědnost, ale také spravedlnost (nestranné rozhodování, uznávání práv nejen vlastních, ale i druhého člověka, tedy „fair play“) i laskavost – ohled na druhého účastníka jednání.

Etické kodexy

Etické kodexy lze obecně definovat jako systematické soubory norem a předpisů, které upravují vztahy mezi členy určité společnosti tak, aby odpovídaly uznávaným morálním hodnotám. Společným znakem etických kodexů je univerzalistický charakter. V praxi to znamená, že by měl být každý etický kodex využitelný v co nejširší míře a pro co největší počet zúčastněných. Snahou tedy je, aby existovala jasná a akceptovatelná pravidla. Kodexy „organizují“ pravidla, normy, návody k chování, měly by odpovídat na všechny tři etické otázky: Co mám dělat? Co mám vědět? S čím mohu počítat? (Ivanová, 2012)

Trvalá udržitelnost

Trvalou udržitelnost lze chápat jako harmonizaci ekonomického sociálního rozvoje a ochrany životního prostředí. Udržitelnost se zaměřuje na uspokojování potřeb současnosti, aniž by byla ohrožena schopnost budoucích generací plnit jejich potřeby. Koncept udržitelnosti se skládá ze tří pilířů: ekonomického, environmentálního a sociálního – také neformálně známého jako zisky, planeta a lidé (profits, planet, and people). (<https://www.investopedia.com/terms/s/sustainability.asp>). Výraz pochází z anglického „sustainability“, který v překladu znamená jak pouze udržitelnost, tak i trvalou udržitelnost.

CSR – Corporate Social Responsibility

CSR je souborem dobrovolných aktivit. CSR je možno detailně překládat podle jednotlivých slov. Klíčové slovo „corporate“ označuje společenskou odpovědnost ve vztahu k firmám a podnikům. I když je CSR nejčastěji spojováno s finančním profitem, trhem, konkurenčním prostředím, je možno je aplikovat na všechny typy organizací, to znamená i na neziskové organizace a instituce státní a veřejné správy (Pokorná, 2012). CSR je v literatuře USA zpracováváno od 50. let. Do Evropy se CSR dostává již jako zpracovaný a importovaný koncept později, v období 90 let (Bernardová, 2016). Navazuje na tradiční kulturu přirozené solidarity a odvíjí se spíše od požadavků formulovaných v podobě business ethics (Ivanová, Bernardová, 2018).

CSP – společensky odpovědná výkonnost organizace

Model, který spojuje Corporate citizenship a CSR. Lze ho chápat jako manuál pro manažery, jak přesvědčit své okolí o tom, že jejich firma dodržuje principy CSR. (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

SDGs cíle

Dokument s cíli udržitelného rozvoje (Sustainable Development Goals), který je prezentován jako program OSN rozvoje na léta 2015-2030 a navazuje na úspěšnou agendu Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs). Dokument SDGs byl přijat v září 2015 na summitu OSN v rámci tzv. Agendy 2030 Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development).

Metodiky měření (*indexy*)

Lze definovat dvě skupiny metodik měření CSR. Existují metody **exaktní** a metody **indexové a benchmarkingové**. Metody indexové a benchmarkingové z řady metodických přístupů, vycházejí z dostupných dat (analýzy obsahu výročních zpráv...), jsou poměrně nepřesné, subjektivní (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

EUR (*Evokace, Uvědomění, Reflexe*)

konstruktivistická metoda vzdělávání

Jedná se o třífázový model procesu učení. První fází je evokace. V této fázi si studenti musí uvědomit svoje dosavadní zkušenosti s daným tématem a následně se vyučující snaží studentům pochopit danou látku. Druhá fáze spočívá v uvědomění si významu informací a zkušeností. Nyní se vyučující snaží předat takové informace a zkušenosti, které by si studenti mohli zabudovat do svých poznatkových struktur. Třetí fází je reflexe, ve které studenti prezentují své nové koncepty daného tématu (Zormanová, 2012).

Intelektuální kapitál, tacitní a explicitní znalosti

Intelektuální kapitál je jednou ze složek nehmotného kapitálu organizace lze ji chápat jako rozdíl mezi tržní a účetní hodnotou organizace nebo také znalosti organizace, které mohou být použity pro vytváření hodnoty – podle současných požadavků trvale udržitelné hodnoty. **Tacitní znalosti** – jsou obsažené v potenciálu a schopnostech lidského faktoru. **Explicitní znalosti** – nehmotná aktiva, která jsou zpravidla ve vlastnictví organizace (Truneček, 2003).

Strategie

Nositelka určitých znalostí a postupů, které mají umožnit splnění hlavních cílů organizace (Bernardová, Fink, Archangelska, 2021).

Personální SR (*PSR*), Individuální SR (*ISR*)

Personální sociální odpovědnosti označuje odpovědné chování jednotlivce ve společnosti (Ecimovic et al., 2009). Ukazuje svůj zájem o výzvy, kterým čelí společnosti a zaujímá aktivní postoj k jejich řešení (Ecimovic et al., 2013). PSR je charakteristikou společnosti, kde jednotlivci znají svá práva a povinnosti a jednájí ve prospěch ostatních a v duchu osobní nezávislosti (Páčešilá, 2018).

Ziskové organizace

Organizace, jejichž cílem je především zisk. Provoz ziskového sektoru je realizován z tržeb za prodané statky na principu nabídky a poptávky za tržní ceny. Cílem existence je dosahování zisku.

Neziskové organizace

Organizace, které nevytváří zisk pro své vlastníky, správce nebo zakladatele. Zisk organizace vytvořit můžou, ale musí ho použít pro rozvoj organizace. Cílem existence není zisk, ale realizace poslání a z něj vyplývající užítky.

Municipalita

Vymezené území, které má právní subjektivitu a pravomoci místní samosprávy. Za municipalitu lze považovat obec, městys nebo město (Navrátilová, 2020).

SR – (*Corporate responsibility*)

Společenská odpovědnost jako sociální konstrukt

SR = nástroj trvalé udržitelnosti = sociální konstrukt = potřeba edukace. Sociální konstruktivismus je skupina sociologických směrů, které tvrdí, že sociální realita není jedinci objektivně dána jako fakt, ale je neustále znovu konstruována v procesu sociální interakce a komunikace (Bernardová a kol., 2019).

Malé a střední podniky (*MSP*)

MSP mají dominantní postavení ve světové ekonomice. MSP jsou různorodé ve svých charakteristikách, rozdíly jsou v jejich velikosti, historii, odvětví a vlastnictví, což vede k různým CSR strategiím (Džupina, Mišún, 2014). Jejich CSR aktivity vycházejí spíše ze zmíněného pocitu solidarity, zvláště s komunitou a s regionem, ve kterém působí, a ne ze znalosti tématu CSR, jsou realizované spíše nahodile, nejsou vždy součástí jejich strategie a nebývají prezentovány jako CSR (Petříková a kol., 2008; vlastní šetření, 2016).

Udržitelná přidaná hodnota

(Sustainable Value Added - SVA)

Byla poprvé rozpracována autory Figgem a Hahnem v roce 2002. SVA zohledňuje eco-efektivitu a socio-efektivitu, jež vyjadřují využití environmentálních a sociálních zdrojů ve vztahu k ekonomické činnosti podniku. Hlavní myšlenkou SVA je stanovit rozdíl přidané hodnoty tvořené podnikem a daného benchmarku, tedy kvantifikovat, jak efektivně podnik využívá zdroje v porovnání s benchmarkem. Environmentální a sociální přidaná hodnota SVA se snižuje nebo zvyšuje dle toho, jaké množství zdrojů je v podniku spotřebováno vzhledem k benchmarku (Figge a Hahn, 2002 in Pavláková, Dočekalová, 2020).

Hodnotové orientované řízení

(Value based management – VBM)

Je založeno na předpokladu, že primárním cílem podnikání je růst hodnoty podniku. V tomto pojetí je hodnota podniku odvozena od schopnosti podniku generovat budoucí výnosy. VBM je strategický přístup řízení podniků zahrnující předpoklad dlouhodobosti (going concern princip) a zainteresování subjektů účastnících se na podnikání a na dosahovaných výsledcích (Režňáková, 2012). Znamená to distribuovat dané zdroje na nejcennější investice. Jsou zde rozlišovány dva typy hodnoty vytvářené podnikem: Shareholder value a stakeholder value, (Pavláková, Dočekalová, 2020):

Shareholder value je hodnota vytvářená pro vlastníky (akcionáře) podniku.

Stakeholder value je hodnota vytvářená pro všechny zúčastněné skupiny, které mají na činnosti podniku nějaký zájem.



2 Společenská odpovědnost

...odkud vychází a kam směřuje...

Odpovědnost jako jednání vychází z **hodnotového základu** lidských společností. Pojem odpovědnost podle Lévinase (2009) je odvozen od slova odpověď na existenci „druhého“ (ať již samotného, ve skupině, ve společnosti, národě...). Lévinas ukazuje, že naší odpovědí na „druhého“, ať již žili v minulosti, žijí v přítomnosti nebo budou žít v budoucnosti, je jednání založené na úctě, pomoci a ochraně, aniž očekáváme reciprocitu. V tomto smyslu hovoříme o odpovědnosti nepodmíněné a neomezené (Sokol, 2010), která je postavena na mravních (etických) principech. Odpovědnost však může být i omezená a podmíněná, jak tomu bývá v právních vztazích.

Podle Parsonse (1991) je společnost kolektivitou, tj. sociálním systémem se společnými hodnotovými orientacemi a schopnostmi jednání, poskytující všechny funkce potřebné k vlastnímu udržení. Parsons tedy jinými slovy naznačuje, že společnost je sama ze své podstaty schopná trvalé udržitelnosti. Weber označuje společenské vztahy, ze kterých vzniká souhrn jednání, pojmem **sociální jednání**. To se vyznačuje tím, že smysl zamýšlený jednajícím, je vždy vztažen k jednání druhých (Loužek, 2005).

Udržitelnost společnosti je podle Jamese et al. (2015) definovaná jako praktická schopnost uspokojit základní potřeby dneška bez kompromitování schopnosti uspokojit základní potřeby budoucích generací a udržet jejich

životní úroveň. Udržitelná společnost musí být vystavena tak, aby její životní styl a podnikání nebyly v rozporu s inherentní schopností přírody udržet život. Organizačním principem udržitelnosti je **udržitelný rozvoj**, který zahrnuje čtyři propojené oblasti: ekologii, ekonomii, politiku a kulturu.

2.1 Etické hodnoty jako základ společenské odpovědnosti

Hodnoty představují apriorní dimenze, zabezpečují historickou a kulturní kontinuitu a také sociální kohezi společnosti. Okruh předmětů, které se mohou stát hodnotou, lze vymezit jen obecně. Může to být označení libovolného materiálního nebo ideálního objektu, idejí, institucí, skutečného či imaginárního předmětu, který přináší pomoc, ochranu. Tyto předměty vyvolávají v člověku pocit libosti, která „ruší dosavadní životní tíseň, neklid a úzkost, a nahrazují jej pevností, stálostí a rovnováhou“ (Rollo, 1993, s. 60). Řada psychologů zdůrazňuje „žádoucnost jako nejvýznamnější atribut hodnoty“ (Cakirpaloglu, 2004, s. 354). Každá hodnota má tři složky – emocionální, kognitivní a behaviorální. V tomto smyslu jsou hodnoty odlišitelné od pocitů, přístupů, cílů, názorů, přesvědčení (tedy ukazatelů hodnot).

Hodnoty jsou aspekty života, které jsou tak důležité, že ovlivňují chování jednotlivců i celých sociálních skupin. Soubor kulturních hodnot se podílí na vytváření identity člověka v procesu napodobování, zrcadlení, sociální komparace, naplňování rolových představ či jiných procesů probíhajících mezi skupinou a jednotlivcem. Hodnoty jsou obecnější rovinnou norem a trvají déle. Normy jsou pak konkrétním projevem hodnoty. Stejná hodnota může být původem rozličných norem. Například věrnost je obecnou hodnotou a konkrétní normou se stává v manželství, ve vlastenectví, ve víře, ve stálém dodržování norem slušného chování, pracovních norem, vztahu k přírodě...

Systém hodnot a kritéria, která je určují, stanovuje kultura. Kulturu tvoří hodnoty, k nimž se lidé hlásí, normy, které dodržují, a hmotné statky, které

vytvářejí. Kultura je specificky lidský způsob organizace, realizace a rozvoje života. (Nový a kol., 1996). Kultura je základem lidského soužití a předává se a udržuje pomocí hodnocení přijatelného a nepřijatelného chování (Benedictová, 2019). Každá kultura je dána zhruba třemi základními okruhy: Náboženský či ideový okruh (je nejširší), národní okruh – historicky vzniklé společenství a okruh jednotlivých sociálních subjektů – rodiny, školy, hospodářské či jiné pracovní organizace⁷, profesních organizací aj.


2.1.1 Etické principy a společenská odpovědnost


Na základě vývoje lidských kultur a jejich mravních hodnot je možno stanovit základní etické principy, jež platí obecně, ale i aplikovaně v různých oblastech lidského konání. Princip znamená základ, zásadu, ale i původ (odvození od něčeho zásadního, základního) z čeho se vychází při odvozování dalších poznatků či následného jednání. Principem je biblické desatero, „zlaté pravidlo“ jednání ze Starého Zákona „*Nedělej druhému to, co nechceš, aby on dělal tobě*“ (Bible, Tobiáš 4,15), upravené do pozitivní polohy Ježíšem v Novém Zákoně „*Dělej druhým to, co chceš, aby oni dělali tobě*“ (Bible, Lukáš 6,31). V novověku jsou to principy vyplývající ze společenské smlouvy podle Rousseaua (In Osborne, 2006), která spojuje nutné zlo společnosti a přirozený stav člověka tzv. obecnou vůlí. Ve všech je možno nalézt ony dva shodné základní principy, bez kterých by nemohla lidská společnost existovat: konat dobro a nekonat zlo (viz beneficence a nonmaleficence).

Beauchamp, a Childress (2001) ve své knize o lékařské etice z pohledu současného liberalismu popsali čtyři základní principy současné lékařské etiky.


⁷ Organizační kultura vzniká a zaniká v konkrétním místě, a to buď traumaticky, tj. vzniká v době, kdy skupina čelí nějaké hrozbě, nebo pozitivně, tj. upevňováním hodnot, postupů, které fungují, ukazují se jako pro organizaci dobré a mohou být zdrojem dalšího organizačního rozvoje. Organizační kultura umožňuje vnějšímu okolí bez vysvětlování chápat poslání a cíle organizace. Má funkci sebepotvrzující, funkci zajištění kontinuity, funkci korekce individuálního chování, funkci identifikační. (Ivanová, habilitační práce, 2007)

Tyto principy však platí ve všech sociálních oblastech života, platí v etice vědy a výzkumu, v etice pedagogické, novinářské, v etice IT, politické, justiční, informační, v etice péče o přírodní zdroje... a také v etice, zabývající se všemi typy podnikání, řízení, vedení a činností mezi lidmi. Jsou tedy platné všude tam, kde „odpovídáme“ na existenci druhého. Jsou tedy základními principy společenské odpovědnosti. Podle Ivanové a se jedná o principy zásadního rozhodnutí tj. o principy při jakémkoliv rozhodování nejdůležitější, nadřazené ostatním hodnotám. Je možno je nazývat principy zásadního rozhodnutí. Jsou jimi:


 **Princip dobřechinění (beneficence)** – činit dobro – znamená, že vše, co děláme, bychom měli dělat pro dobro, druhého člověka i sebe. Vychází ze zásady „*miluj bližního svého jako sebe*“, kterou uvádí již Starý Zákon (Bible, Leviticus 19, 18), a která je akcentována i v křesťanské části Bible. Princip se týká osobní mravní kvality člověka ve vztahu k druhému a také spočívá ve vědomí vlastní hodnoty.

 **Princip neškodění (nonmaleficence)** – nečinit zlo – zakazuje ublížit, poškodit nebo dokonce usmrtit jiné. Tento princip má přednost i před principem beneficence.

Principy beneficence nonmaleficence jsou významově propojeny. Beneficence představuje pozitivní dimenzi neškodění, znamená předcházet poškození, odstraňovat je a současně podporovat dobro. Snahou lidského života má být jednání, ve kterém rizika jednání nesmí převyšovat jeho přínos. (viz též Haškovcová, 2015)

 **Princip respektu k autonomii (Respect for autonomy)** – znamená úctu k sebeurčení a samostatnosti každého člověka, ke stavu jeho nezávislého, samostatného jednání, bez zevního ovlivnění. Autonomie předpokládá schopnost člověka zvážit a rozlišit jednotlivé alternativy a samostatně se rozhodnout. Vyzvedávání autonomie odráží nástup individualismu, který

podporuje tvůrčí schopnosti člověka a odporuje konformitě (Ivanová, Klos 2004). Tento respekt k svobodě rozhodování druhého je vyjádřen v Listině základních práv a svobod, která je součástí Ústavy České republiky⁸.

 **Princip spravedlnosti (justice)** – je princip, který má souvislost s rozdělováním zdrojů. Zdroji mohou být: služby a nároky na ně, různé solidární příspěvky a nároky na ně, finance, materiální zdroje, personální zdroje, vědění, znalosti a informace, ale také čas, který je druhým lidem věnován. Problémy omezenosti zdrojů jsou v současnosti největším etickým problémem. Jako nejvíce dilematický se jeví způsob rozdělování zdrojů a tím vznikající rozpor mezi ideálními a dostupnými možnostmi. (Holčík, 2010)

Zatímco první dva etické principy vycházejí již z judaismu, antiky a křesťanství, principy autonomie a spravedlnosti vycházejí z novověkého sekularizovaného myšlení (17. století) Etické principy prvního řádu jsou podle mínění jejich autorů nezávislé na etických teoriích

⁸ V Listině základních práv a svobod se v článku 1 uvádí, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“ V článku č. 3 se uvádí, že „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (<https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>)

(tj. libertarianismu, egalitarianismu, komunitarianismu, utilitarismu)⁹, tj. na tom, kterou kdo teorii zastává, a mají evidentní platnost.

Na principy zásadního rozhodnutí navazují principy procesní, tj. principy udržitelného jednání. Definovány byly nejprve v etice ošetrovatelské, posléze aplikovány na každou organizovanou lidskou činnost. Jsou jimi podle Ivanové (2006) pravdivost a transparentnost, povinnost a odpovědnost, věrnost zásadám a vytrvalost, zaměření se na dlouhodobé cíle a mravní pověst.

Etické principy jsou obecně platné, rozdíl je pouze v přístupu k principům, který může být buď: **deontologický, který znamená jednání podle povinnosti**, kdy principy jsou brány jako nařízené jednání vyšší autoritou a jednající se potom nestará o následky (zejména u náboženských principů nebo u principů deklarovaných v etických kodexech) anebo **konsekvencialistický, který znamená jednání podle odpovědnosti**, což znamená, že je považováno za správné takové jednání, které má za následek větší množství výhod než nevýhod; vychází ze zvážení výsledků jednání, přihlíží k následkům, které toto jednání s sebou nese, k jeho užitečnosti,

⁹ Libertarianismus je soubor společenských teorií, které odmítají donucování, a naopak vyzdvihují politickou i obecnou svobodu a aktivitu skrze dobrovolná občanská sdružení či spolky. Dále se zasazují o společnost s minimálními zásahy státu nebo v krajních případech o společnost zcela bez státního zřízení. (<https://cs.dbpedia.org/page/Libertarianismus>)

Egalitarianismus společenskou teorii a praxi prosazující princip všeobecné rovnosti jakožto základní princip uspořádání společnosti (<https://www.ptejteseknihovny.cz/dotazy/egalitarska-politika>).

Komunitarianismus je soubor společenských teorií, podle kterých by komunity měly formovat naše morální a politické úsudky, z čehož vyplývá povinnost podporovat a vyživovat konkrétní komunity, které poskytují smysl pro naše životy, bez kterých bychom byli dezorientovaní, hluboce osamělí a neschopní informovaného morálního chování. (Velek, 1996). Principem komunitarianismu je nadřazení zájmu komunity nad společné národní zájmy.

Utilitarismus je společenská a etická teorie, jejíž ústřední kategorií je jednání, jehož užitek zasáhne co největší počet osob. Mravním kritériem jednání je podle utilitarismu jeho užitečnost při vytváření štěstí, to znamená, že eticky významný není motiv nebo úmysl, ale čin a jeho výsledek. Cílem je obecné blaho vyjádřené formulí „největší štěstí pro všechny“ (<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Utilitarismus>)

a také k situaci, ve které jednání probíhá. (Tuckerová, Ivanová, 2004) Tento typ jednání s sebou nese „větší svobodu rozhodování a jednání, ale také vyšší osobní odpovědnost“ (Ivanová, Klos 2004, s. 21).

Konsekvencialistická nejistota nutila filozofy od 17. století přemýšlet nad určitými zásadami etiky podle odpovědnosti. Zjednodušeně je možno říct, že sekularizované (tj. zesvětštělé) principy (princip respektu k autonomii a princip spravedlnosti) přinášejí do etiky zásadního rozhodování tyto východiska:

- svoboda jednotlivce volit své jednání, pokud nezasahuje do svobody ostatních;
- svoboda jednotlivce rozhodovat o sobě a svém osudu;
- jedinečnost každé osoby;
- vědění, že nejen individuální štěstí, ale štěstí většiny vede ke spokojenému životu jednotlivce;
- povinnost společnosti stanovit základní morální pravidla pro možnost soužití všech zúčastněných.

Tyto východiska svobodných společností byly konstituovány do tří základních (konacích, organizačních, praktických) principů: Princip solidarity: upravuje vzájemný poměr mezi jednotlivými členy společnosti, a to tím způsobem, že každý jednatel je spoluodpovědný za blaho společnosti. Princip subsidiarity: uspořádává vztah společenského celku k jednotlivci nebo k jednotlivým společenským skupinám. Tento postup reguluje oprávněnost veškerého sociálního jednání tím způsobem, že dává přednost iniciativě jedinců či skupin. Princip obecného blaha: vychází z premisy (předpokladu), že obecné blaho je souhrn podmínek společenského života, jejichž prostřednictvím mohou lidé snáze a plněji dosáhnout své dokonalosti. Při tom záleží na zachování práv a povinností lidské osoby. (Ockenfels, 1994 in Olecká et al. 2009) Etika odpovědnosti vůči společnosti se také nazývá sociální etika, jejíž uplatnění a dodržování je na těchto premisách závislé.

2.1.2 Etika odpovědnosti a manažerská praxe

Podle Schwartz (2011) v hierarchii odpovědného sociálního jednání (a rozhodování) jednotlivé úrovně završuje etická úroveň (viz obrázek č. 1). Podle něj pojem povinnost vychází ze slova vina (nechovám-li se eticky, pociťuji vinu). Také Sokol a Pinc (2003) zdůrazňují v současné společnosti **etiku odpovědnosti**. Dělí ji na odpovědnost vůči sobě – etiku cti a etiku odpovědnosti vůči druhým – společnosti. Etymologickým základem je i zde (viz též Lévinas, 2009) slovo odpověď, avšak nikoliv odpověď na existenci „druhého“ jako u Lévinase, ale odpověď na vlastní svědomí, na hledání vlastní cesty a na důsledky volby své cesty. V etice cti je základní otázkou, jak budu daný čin hodnotit já sám, v etice odpovědnosti vůči společnosti je otázkou, jak budou můj čin hodnotit ti druhí (zejména ti, jichž se nějak týká). Strukturu odpovědnosti v podnikání a její provázanost ukazuje následující obrázek. Etická odpovědnost by měla být završující (nebo také výchozí) úrovní společenské odpovědnosti.

Obrázek č. 1: Etická odpovědnost završuje ekonomickou, právní a sociální odpovědnost



Zdroj: <https://www.slideshare.net/aniket0013/csr-and-ethics>

Jak uvádí Gladkij (2005) etické otázky v organizacích mají dvojí charakter: jsou buď zásadní (viz principy prvního, zásadního rozhodnutí), nebo procedurální (viz principy udržitelného jednání). Zásadní otázky se týkají mravních zásad a osobních hodnot. Například: Jak dosáhnout čestného a zásadového řízení organizace v podmínkách konkurenčního boje? Má být poskytovaná služba (výrobek) v souladu se současnými průkaznými odbornými poznatky a současně dosažitelná v souladu s ekonomickými možnostmi? Procedurální hledisko se ptá, kdo má rozhodnout, akci realizovat a nést odpovědnost. Klasické procedurální otázky vyvstávají při řešení každodenních problémů, jako např. které zaměstnance propustit při nuceném zkrácení výroby, kde ušetřit při snížených ekonomických výnosech apod. Zásadní i procedurální otázky se mohou stát etickými dilematy. Morální nebo etické dilema pro manažera je, když okolnosti nebo morální povinnosti vyžadují nebo se jeví, že vyžadují, aby člověk přijal za vlastní každé ze dvou nebo více alternativních jednání, i když realizovat všechny požadované alternativy nemůže.

Obecně lze podle Gladkého etické konflikty rozhodování dělit do tří širokých kategorií:

- dobro proti zlu,
- lepší proti horšímu,
- dobro proti dobru

Konflikty dobra proti zlu: Nejméně etických problémů působí rozhodování se mezi „dobrem“ a „zlem“. Takovéto eticky jasné problémy jsou však zpravidla velmi řídké, spíše může jít o úmyslné zločinné jednání.

Konflikty mezi lepším a horším: Rozhodování mezi lepším a horším již není tak lehké. To platí zvláště v případě, když jsou jednotky hodnot odlišné. Řídící pracovník je takovému rozhodování vystaven např. při stanovení odměny nebo mzdy pracovníkovi. Stanoví-li jednomu vyšší odměnu, obejde se případ bez konfliktu, jestliže však dá druhému jen polovinu dosavadní odměny, dostane se do konfliktu. Ovšem značná část problémů řešených vedoucími pracovníky je právě tohoto charakteru.

Konflikty mezi dobrem a dobrem: Někdy je třeba volit mezi dvěma vzájemně se vylučujícími přístroji, službami nebo řešeními, při čemž oba či obě jsou založena na různých motivech a prokazatelně etických principech. Problém spočívá v tom, že každá z těchto zřetelně dobrých a prospěšných akcí vylučuje druhou. Takto může být často např. v důsledku vztahu disponibilních prostředků a ceny vybrán jen jeden „statek“ ze dvou nebo více, ačkoli jsou oba nebo všechny zřetelně založeny na dobrých motivech a jasných etických zásadách. Bez ohledu na to musí výběr upřednostnit jen jednu možnost. Přesto nebo právě proto bude někdo výsledek vnímat jako „špatný“, protože lidé mají tendenci hodnotit nedosažení jimi definovaného dobra jako špatnost. Konflikt mezi dobrem a dobrem může také vzniknout při interferenci (křížením) předpokládaného dobra se zněním platného zákona. Řídícím pracovníkům pak nezbyvá, než jednat podle zákona, aby se vyhnuli právní odpovědnosti.

Shora uvedené tři typy etických konfliktů při rozhodování představují základní klasifikační schéma. Protože však etické problémy mohou být velmi proměnlivé a vysoce komplikované povahy, existuje také nekonečný počet potenciálních typů konfliktů. Proto je třeba položit velký důraz na proces, při němž jsou konflikty analyzovány. Tento proces nazývá Pellegrino (in Gladkij, 2005) „tvorbou etiky.“

Mezi současné bariéry v etickém rozhodování jsou počítány také multikulturní vlivy, které souvisejí se stále vyšší imigrací i migrací obecně, etickou rozmanitostí obyvatelstva a celkovou světovou globalizací (Ivanová, Špirudová et al., 2005). Další bariérou etického rozhodování je současný důraz západní společnosti na sociální etiku zaměřenou spíše na jednotlivá práva než na odpovědnosti a povinnosti. Tím se zvyšuje tendence obracet se na soudy a otázky mravního charakteru jsou nakonec řešeny podle právního řádu. Tím se řídící pracovníci stávají velmi opatrní i ve chvíli, kdy je takové jednání na škodu (Grohar – Murray, DiCroce, 2003).

Putnová se Sekničkou (2007) považují za zrod podnikatelské etiky jako vědecké disciplíny rok 1974, kdy na univerzitě v Kansasu proběhla první

konference na toto téma ve spolupráci s Philosophy Department a College of Business. Smyslem je vést podnikatele k větší odpovědnosti zahrnující dlouhodobé plánování a strategické rozhodování při zachování konkurenceschopnosti. V tomto roce (2001) byla publikována tzv. „Zelená kniha“ (Green paper) s názvem Promoting a European framework for corporate social responsibility (CSR), v níž: *„Pojmem CSR je míněno dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders“* (přel. Putnová a Seknička, 2007, s. 125).

Hodnoty společenské odpovědnosti ve vztahu k etickým principům je na základě výše uvedeného textu možno shrnout takto:

- Dobřečinění a neškodění
- Spravedlnost a respekt druhým lidem
- Povinnost a odpovědnost
- Pravdivost a transparentnost
- Věrnost zásadám a vytrvalost
- Zaměření se na dlouhodobé cíle a mravní pověst¹⁰

Často řešenou otázkou pro řadu podniků zůstává: Proč být sociálně odpovědný? Co to firmě přinese mimo zvýšených nákladů? Sociálně odpovědné podniky přinášejí poměrně jednoznačnou odpověď: Mezi nesporné výhody sociální odpovědnosti firem patří zvýšení dlouhodobého zisku, snížení nutnosti vládních regulací v regionu a zlepšení image firmy. Četní autoři (Jaffe, Pasternak, 2006; Arinaitwe, 2009; Valentine, Fleischman, 2008) dokazují, že pouze integrace všech prvků CSR, vytvářených a postulovaných na základě podnikové etiky, přináší největší užitek

¹⁰ V Ethical Global Index jsou stanoveny tyto zásady: Naše dědictví – podnikání – ve službách podniku; Náš cíl – jsme přesvědčeni, že podnikatelské myšlení a inovační podniky mají klíčový význam při vytváření lepšího světa. Naše vize – poskytování prvotřídní služby pro naše zákazníky; Naše základní hodnoty – zákazníci první, vždy se snaží pochopit, jak poskytnout skutečnou hodnotu; Závazek – jsme osobně oddaní úspěchu našich zákazníků a jsme zodpovědní za své činy; Jednoduchost – snažíme se zjednodušit to, co je složité; Spolupráce – dosáhneme více spoluprací. (<http://sebgrouplu/about-seb/who-we-are/our-strategy-mission-and-vision>)

pro firmy a společnosti. Pokud však zavedení a podpora etických norem není podstatnou, základní, výchozí odpovědností, strategií a zájmem, nejsou výhody podniku příliš vysoké.

Etické jednání, které jde napříč všemi aktivitami podniku¹¹, ale nesporné kompetitivní výhody přináší. Ty spočívají především v odlišení se od konkurence. Lze předpokládat, že výhody mají zejména firmy, které tendují ve vztahu k environmentálnímu managementu pomocí morálního rozhodování a celkové compliance (tj. souhlasu všech se spoluprací), než firmy, které mají za cíl pouze kompetitivní (konkurenční) výhodu. Důraz na zvyšující se morální citlivost musí vycházet z centra a snažit se o přijetí deklarovaných hodnot všemi pracovníky. Rozpoznání výhodnosti morálních principů ve společnosti nepatří k nejnovějším objevům lidstva, nýbrž se jedná o staré povinnosti v novém kabátě. Etické principy v sociální oblasti jsou proto obsaženy v základních paradigmatech všech lidských kultur. Integrace etických hodnot a morálního chování do organizací všech typů je základem zodpovědného přístupu k budoucím generacím. Tento přístup „*umožní organizacím dosáhnout jejich očekávání a uspět v dobrých i špatných časech*“. (Ivanová, 2005, s. 54).

¹¹ ISO 26000 shrnuje etické chování v bodě 4.4: Princip etického chování stanovuje, že by se organizace vždy a za všech okolností měla chovat eticky. Chování organizace by mělo odrážet uznávané etické principy nebo pravidla plnění povinností. Chování organizace by mělo být založeno na principech nebo pravidlech ohledně integrity, čestnosti, spravedlivosti a doзору. Z těchto etických pravidel vyplývá zájem o druhé a o životní prostředí a zohlednění zájmů zainteresovaných stran. Organizace by měla přijmout a aplikovat standardy etického chování, které jsou vhodné vzhledem k jejímu účelu a aktivitám. Organizace by měla vytvořit struktury vedení organizace, které napomáhají podpoře etického chování v rámci celé organizace a v rámci jejích vztahů s okolím. Organizace by měly aktivně odporovat etické chování pomocí: podněcování a podporování a zohledňování standardů etického chování, stanovení a sdělování standardů etického chování, které jsou nezbytné pro pracovníky, zejména pak pro ty, kteří mají možnost významně ovlivňovat hodnoty, kulturu, integritu, strategii a provoz organizace; minimalizace konfliktu zájmů v rámci celé organizace; stanovení překlenujících mechanismů a prvků řízení pro monitorování a vynucování etického chování; stanovení mechanismů pro usnadnění podávání zpráv o porušení etických standardů, které snižují obavy z represí a identifikování a ošetření situací, kdy neexistují místní zákony a předpisy, nebo kdy jsou tyto zákony a předpisy v konfliktu s etikou.

2.2 Sociální jednání jako praxe společenské odpovědnosti

Společenská odpovědnost, stejně jako životní styl, je pozorovatelný, manifestní projev určité stabilnější formy lidského jednání, jako vnitřně zpracovaná reakce na vnější podněty v konkrétním historickém okamžiku. Podrobně (v doméně ekonomické, sociální a kulturní) pojímá životní styl Bourdieu (1998) – jako realistickou prezentaci lidského jednání, kde významným prvkem je proces habitualizace. Jednání je základní kategorií¹² sociologie a téměř všechny sociologické diskurzy, obecné i z nejrůznějších aplikovaných oblastí, se jím významně zabývají.

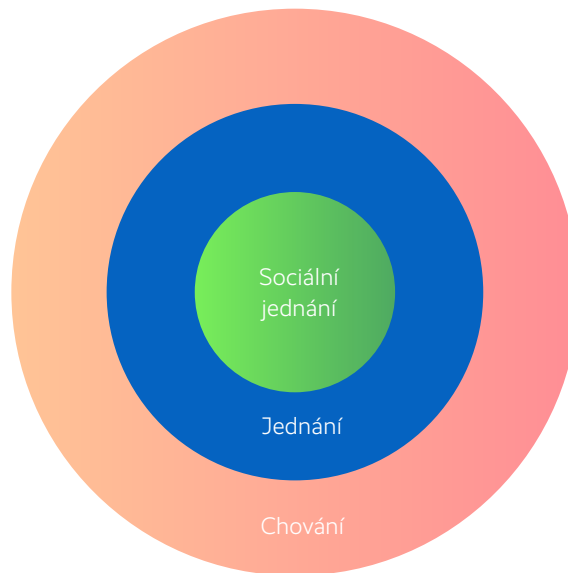
2.2.1 Sociální jednání v sociologických teoriích

Lidské jednání označil Weber jako součást fenoménu **chování**. Jednání vymezuje jako lidské chování (vnější či vnitřní konání, nebo opominutí), které je spojeno s nějakým subjektivním smyslem, tedy jakákoliv činnost, jíž jedinec připisuje nějaký význam, a kterou provádí s určitým úmyslem. **Sociální jednání** znamená takové jednání, které se svým smyslem pro jednoho či více osob vztahuje na chování jiných osob, a na základě toho se orientuje ve svém průběhu. Jedinec tedy bere v úvahu reakce jiných osob. (Moun-tossé, Renouard, 2005).

Rozdělení lidského chování je možno pojmout schematicky, jak ukazuje obrázek č. 2. Není z něj ale zřejmá nejpodstatnější informace, tj. že jednání znamená aktivitu, činnost:

¹² Jedním z prvních novověkých myslitelů hledajících přirozený základ lidského jednání byl Niccolo Machiavelli (2012), který proti abstraktním metafyzickým úvahám o lidské podstatě stavěl požadavek pozorovat člověka s jeho přirozenými sklony v jeho skutečném chování.

Obrázek č. 2: Rozdělení lidského chování podle Maxe Webera



Zdroj: Jandourek, 2001, s. 116

„Hranice mezi smysluplným chováním a pouhým reaktivním chováním je spíše plynulá. Významná část sociálně relevantního chování, zejména tradičního, je na pomezí mezi nimi. Ne každý druh jednání je jednáním sociálním“ (Loužek, 2005, s. 99).

Max Weber (1983) ve svých úvahách o objektivnosti sociálního poznání rozlišuje dva druhy sociálního jednání:

- *Účelově-rationální* – člověk. zvažuje vztah mezi prostředky a účelem, mezi účelem a vedlejšími důsledky i vzájemný vztah různých možných účelů.
- *Hodnotově-rationální* – jednání je určeno přesvědčením bez ohledu na možné důsledky jednání.

Weber byl přesvědčen o rozhodujícím významu lidského jednání. Zásadním předpokladem přitom je, že těmto jednáním, jejich průběhu a struktuře je možné v zásadě porozumět. Podle Webera jednotlivým jednáním rozumíme proto, protože je **každé orientováno na dosažení nějakého cíle, používají se přitom vždy určité (zjistitelné) prostředky, většinou probíhá na základě více či méně racionální rozvahy, a v neposlední řadě také proto, že má vždy určité důsledky, které jsou významné.**

Weberovo dílo přineslo do teorie jednání (životního stylu) dva významné teoretické aspekty. První aspekt poukazuje na důležitost **životní stylizace** dané sociální stratifikací podle konvenčního statusu skupin. Weber zdůrazňuje aktivní roli konvenčního jednání pro evoluci a udržování statusu skupin. Jeho koncept označuje životní styl jako obecnou indikaci pro sociálně relevantní skupinový proces. Druhý významný Weberův aspekt, týkající se jednání je, že je **sociálně determinováno**. Weber zdůrazňuje jednání jako produkt sociální diferenciacce, jež ji také na druhé straně posiluje a udržuje. Tento Weberův dualistický koncept „stylizace života“ popisuje sociální strukturu společnosti a osobní výběr jako dvě základní determinanty, které formují jednání: **osobní výběr**, který Weber reprezentuje v **životním chování** (Lebensführung) a **strukturální podmínky**, jež reprezentuje v **životních šancích** (Lebenschancen).

Na rozdíl od Webera se **Émile Durkheim** nezabýval přímo jednáním, ale rozlišením **individuálního a kolektivního vědomí**, které odvozoval od mechanické a organické solidarity. Kolektivní vědomí popisuje Durkheim (2004, s. 75) jako *„Soubor toho, co společně pociťuje a čemu věří průměr členů jedné společnosti, tvoří determinovaný systém, který má svůj vlastní život; můžeme jej nazvat kolektivní či společné vědomí. Jeho podložím dozajista není jediný orgán; je rozptýleno v celé společnosti; ale nemá o to méně specifické charaktery, které z něj činí odlišnou skutečnost. Je totiž nezávislé na zvláštních podmínkách, do nichž jsou zasazeni jedinci, kteří pomíjejí, zatímco kolektivní vědomí zůstává... Nemění se z generace na generaci, naopak jednotlivé generace spojuje. Je tudíž něčím zcela jiným než jednotlivé vědomí, i když se realizuje pouze v jedincích. Je psychickým typem společnosti,*

který má své charakteristické vlastnosti, podmínky existence, svůj způsob rozvoje, zcela jako individuální typy, byť jiným způsobem“. Podle Durkheima (1948) je tedy člověk řízen (normativně formován) něčím vyšším, než je on sám, tj. přetrvávajícím kolektivním vědomím – tedy společností. Durkheim však stanovuje koncepci dvojí povahy člověka, tvora fyzického, pohlčeného vlastními tužbami a potřebami, a sociální bytosti. Nalezení rovnováhy mezi nimi je základem Durkheimova teoretického myšlení.

Logickým a nelogickým jednáním se zabýval **Vilfredo Pareto**. Podle něj je vědou o „logickém jednání“ ekonomie, a sociologie je naproti tomu vědou, která studuje „jednání nelogické“. Za **logické jednání** považuje Pareto proces, při kterém jednající dopředu promýšlí adekvátní prostředky k dosažení stanoveného cíle. Naopak jednání, v nichž prostředek s účelem takto záměrně propojen není, řadí Pareto do jednání mimologického. Pro takovéto rozdělení jednání je nutno, podle Pareta, rozlišit objektivní a subjektivní vztah mezi prostředkem a cílem. Objektivní vztah je dán reálným vztahem příčiny a účinku, který existuje nezávisle na úmyslech jednajícího. Subjektivní vztah je dán tím, jak se **relace mezi prostředkem a cílem jeví samotným aktérům**. Na této myšlence Pareto staví teorii reziduí. Vychází z faktu, že motivy jednání a jeho význam nebývají většinou totožné s tím, co sami aktéři o svém jednání (a jeho motivech) soudí. **Rezidua** je možno chápat jako jakési predispozice k určitým způsobům myšlení a jednání, jsou tím, co v myšlení a jednání lidí zůstává, odečteme-li jeho logickou složku. (Keller, 2004).

Pozornost fenoménu jednání věnoval téměř legendární sociolog **Talcott Parsons**. Podle něj jednání plní určitou funkci v rámci sociálního systému. Parsons (1970) na rozdíl od Webera věnuje větší pozornost tzv. **situaci jednání**, kterou zasadil do společenské struktury. Podle něj se měla stát teorie jednání konceptuálním rámcem všech věd. **Sociální jednání je ústředním pojmem jeho teorie** a chápe jej jako aktivitu „*zaměřenou na dosažení cílů v určitých situacích prostřednictvím normativně regulovaného vynakládání energie*“ (Parsons, 1971, s. 10). Parsons v rámci obecné teorie jednání analyzuje systém jednání, který se skládá ze čtyř dílčích systémů: behaviorálního,

psychického, kulturního a sociálního. Nahlížen perspektivou teorie jednání se tak sociální systém jeví jako jeden ze subsystémů systému jednání.

Behaviorální systém je vyjádřením skutečnosti, že člověk je biologický tvor; existence vnější a vnitřní přírody představuje podstatné limity jeho jednání. Jednotkou systému psychického (systém osobnosti) je individuální aktér se svými potřebami, motivy a postoji. Sociální systém je v podstatě souhrnem rolí a rolových očekávání. Kulturní systém je výrazem sdílených hodnot.

Protože jednotlivé funkcionální požadavky mají smysl pouze v souhrnu, ve vzájemné strukturní vazbě, přisuzoval Parsons značný význam také otázce transferu (přenosu) mezi jednotlivými subsystémy. Stanovil pojem unit act (jednotka jednání), který je definován jako nejmenší množství jednání, v němž lze ještě rozlišit všechny jeho rozhodující složky: jednajícího (aktéra), cíl a situaci jednání. (Šubrt, 2001) Později se Parsons soustředil spíše na jednání a interakce v rámci sociálního systému – tj. na sociální jednání. Soudil, že každé jednání může být popsáno pomocí tří aspektů: stavem situace, potřebami jednajícího a hodnocením situace jednající, jenž se musí pokoušet nalézt rovnovážný stav mezi individuálními potřebami a společenskými požadavky. Chápal jedince jako sociální aktéry snažící se optimalizovat své uspokojení tak, že si kladou konkrétní cíle a hledají co nejúčinnější prostředky k jejich dosažení. Sociální jednání je tedy postaveno na konkrétních volbách jednotlivců a na smyslu, který jim přiřkládají. Soubor voleb je omezen nutností udržet rovnováhu sociálního systému. Omezení jsou ve většině případů symbolická ve formě hodnot a norem, jež jednotlivec získal v procesu socializace. Pro každý typ norem existuje v systému odměna nebo sankce. Je to právě hodnotová orientace, která slouží k omezení individuálních požadavků ve prospěch obecného zájmu daného systému. Systém je tedy jakýmsi kulturním hodnotovým modelem, který poskytuje jednající osobám odpovídající orientaci. (Parsons, 1965) Kategorie, na něž se jednající osoby orientují ve svém jednání, popsal Parsons v pěti párových pojmech, označených jako pattern variables – vzorce proměnných:

- afektivita – afektivní neutralita;
- orientace na sebe – orientace na kolektiv;
- universalismus – partikularismus;
- výkon – askripce;
- určenost/specifičnost – neurčenost/difúznost.

Těchto pět vzorců proměnných určuje v každé společnosti **charakter jednání, jenž je společností očekáván**. Z toho vyplývá, že každou společnost lze popsat podle toho, jaký charakter mají tyto vzorce.

Podle Parsonse (1991) je při studiu jakéhokoliv sociálního systému nutno popsat jeho specifické struktury a funkce, a zkoumat, jak se realizuje, popř. zachovává stabilní stav systému v procesu dvou nebo více jednajících. Pro dodržení stability je nutné, aby ve vzájemné interakci odpovídala **očekávání jednajících** (ega) a **očekávání zúčastněného** (alter). Takové jednání musí obsahovat čtyři základní funkce (funkcionální imperativy)¹³, jež Parsons nazval AGIL – schéma:

Adaptace (opatřování zdrojů z prostředí, nutnost přizpůsobit se vnějším změnám společnosti, kontakt s okolím) – Adaptation (A).

Dosahování cílů (stanovení cílů, ustavení jejich hierarchie podle priorit, mobilizace zdrojů a energií k jejich dosažení) – Goal attainment (G).

Integrace (potřeba koordinovat, přizpůsobit, regulovat vztahy mezi různými aktéry uvnitř systému prostřednictvím implementace hodnot a norm) – Integration (I).

Udržení struktury (pomocí institucionalizovaných kulturních vzorců, které definují strukturu systému, tj. udržování latentních vzorců jednání, nutnost motivovat aktéry k výkonu rolí pro systém nezbytných) – Latent pattern maintenance (L).

¹³ Parsons (1970, s. 44) je nazývá také čtyři dimenze prostoru naší činnosti (našeho jednání).

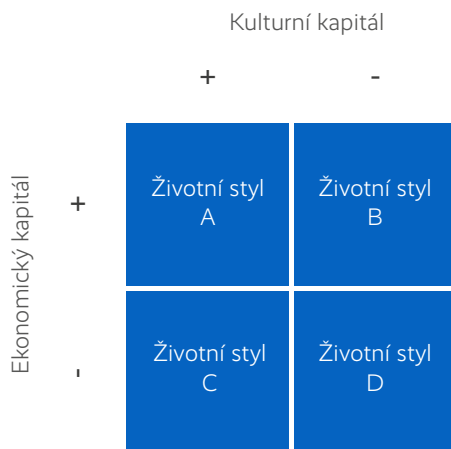
Uvedené čtyři funkce jsou v základě diferencovány podle dvou základních obaplních kritérií:

- podle základních typů interakcí (jednání směrem k okolí, jednání uvnitř systému) na vnitřní a vnější subsystém;
- podle druhu jednání (jednání zaměřené na dosažení praktických výsledků a jednání zaměřené na spotřebu) na instrumentální a konzumní subsystém.

Každý z těchto subsystémů má určité funkce, které jsou více či méně důležité pro udržení systému. U každého z nich však (podle Parsonse) jsou nejdůležitější dvě funkce. U vnějšího subsystému je to adaptace a dosahování cílů; u vnitřního subsystému integrace a udržení struktury; u instrumentálního systému adaptace a udržení struktury; u konzumního systému dosahování cílů a integrace.

Pierre Bourdieu (1998) v teorii jednání zdůrazňuje, že je nutno si uvědomit, že skutečnost je vztahová. Distinkce v jednání, dokonce i celý sociální prostor, jsou způsobeny (a rozděleny) na základě dvou principů diferenciacce, a to **kapitálu ekonomického a kapitálu kulturního**. Z toho plyne, že jednání jednotlivých osob má tím více společného, čím k sobě mají blíže v těchto dvou dimenzích a tím méně, čím jsou v nich od sebe vzdálenější. Jsou-li rozdílnosti v praktických činnostech, statcích a projevovaných názorech nahlíženy skrze tyto sociální kategorie vnímání, skrze tyto principy vidění a rozlišování, stávají se rozdílnostmi symbolickými a představují skutečnou řeč. Diference spjaté s různými pozicemi, tj. se statky, praktickými činnostmi a hlavně chováním, fungují v každé společnosti jako diference ustavující symbolické systémy. Už **Thorstein Veblen** (1999) rozpoznal, že vládnoucí třídy zkouší sofistkovat své konzumní chování.

Obrázek č. 3: Bourdieuhu klasifikace životních stylů



Zdroj: Trigg, 2001, s. 111

Blok A zahrnuje ty, kteří mají pozitivní ekonomický a kulturní kapitál. Lidé jako architekti nebo právníci mohou mít obojí – ekonomické zdroje na nákladné záliby ve spotřebním zboží i „know-how“ k oceňování legitimní kultury.

Na opačném konci je blok D – životní styly spojené s pracujícími třídami, které nemají ani ekonomický ani kulturní kapitál. Podle Bourdieuhu tlak ekonomického a kulturního kapitálu působí, že je obtížné dostat se z bloku D do bloku A.

Zbývající diagonální bloky (B a C) reprezentují životní styly jedinců, kterým se nedostává jednoho z obou typů kapitálů. V bloku B mají jedinci pozitivní ekonomický kapitál. Mohou to být například drobní obchodníci, kteří vydělávají hodně peněz, ale nemají zájem o umění. Blok C zase může zahrnovat lidi jako např. učitele obecných škol, kteří nevydělávají mnoho peněz (mají negativní ekonomický kapitál), ale kteří třeba těží z výsad a privilegované výchovy, a neúnavně navštěvují galerie či chodí do divadel.

Časem může nastat křížení (cross-mobility) mezi bloky, např. rodina malého obchodníka s nízkým kulturním kapitálem (blok B) může směřovat své zdroje do nákupů a vzdělávání pro své děti, které pak rozvíjejí životní styl bloku C.

Základem Bourdieuovy teorie životních stylů je distinkce – kontrast mezi kulturní a ekonomickou dimenzí způsobů životních stylů (jednání) jako symbolu, který je základem pro postavení ve společnosti. Ačkoliv Bourdieuův popis postrádá přesvědčivé empirické důkazy, základní myšlenka může být platná pro jiné země a časové údobí (Ganzeboom, Kraaykamp, 1995).

Základy vědění v každodenním životě rozebírají **Peter I. Berger a Thomas Luckmann**. Podle nich je *„Realita každodenního života je organizována podle osy „tady“, již je mé tělo, a osy „ted“ přítomného okamžiku...To, co mě „tady“ a „ted“ v každodenním životě potkává, je mým vědomím považováno za nejreálnější realitu“* (Berger, Luckmann, 1999, s. 28). Struktura světa každodenního života je tedy utvářena prostorem a časem, proud vědomí je vždy uspořádán časově. Fyziologické rytmy organismu a společnost, jež je zvnitřněna v člověku, vnucují lidem určité posloupnosti událostí, které nemohou libovolně měnit, což určitým způsobem řídí celý lidský život. Události jsou sdíleny s ostatními lidmi, při setkání s nimi tváří v tvář se vytváří určitý prototyp **sociální interakce**, od něž se odvozují všechny další typy. Realita každodenního života tedy v sobě obsahuje **typizační schémata**, jejichž prostřednictvím jsou ostatní lidé vnímáni.

Nejdůležitějším znakovým systémem lidské společnosti je podle Bergera a Luckmanna (1999) jazyk a určité typy tělesných pohybů. Jazyk buduje sémantická pole a oblasti významů. *„V rámci takto vytvořených sémantických polí je možno objektivizovat, uchovávat a hromadit jak osobní, tak dějinnou zkušenost. Toto hromadění je pochopitelně selektivní, neboť sémantická pole sama určují, co z celkové zkušenosti jak jedince, tak společnosti bude uchováno a co bude zapomenuto. V důsledku tohoto hromadění se vytváří sociální zásoba vědění, která je předávána z generace na generaci, a která je jedinci přístupná v každodenním životě“* (Berger, Luckmann, 1999, s. 46).

Michel Foucault (2003) se pokusil analyzovat, co bylo dějinně ustanovováno jako zkušenost, tj. jako to, co může a musí být myšleno. Zabývá se **genealogií vědění**, tedy toho, co způsobuje výběr norem, podle kterých lidé pak konstruují situace běžného života a volí řešení (tj. jednají), dále to, jak si lidé myslí, že myslí (Foucault, 1994).

2.2.2 Sociální jednání jako metodologie a praxe společenské odpovědnosti

Sociální jednání, jež je hodnotově vedeno principem sociální odpovědnosti, je sumarizující součástí celého souboru lidského projevu, který imanentně zahrnuje také intuitivní složku chování a emocionální složku jednání. Sociální jednání je podle Webera založeno na účelu nebo hodnotách. Sociální jednání vedené k odpovědnosti za společnost by tedy mělo být zacílené a podložené pochopitelnými (řádně objasněnými) vysvětleními. Takovému přístupu odpovídají cíle trvalé udržitelnosti a rozvoje světa (Sustainability Development Goals – SDG). Pokud však lidé jednají jinak, než je stanoveno v SDG, nebo obecně v listinách lidských práv, nebo konkrétně v ČSN EN ISO 26000¹⁴ „Hodnocení výkonnosti – Společenská odpovědnost“¹⁵ je možno podle

14 ISO je zkratka pro International Organization for Standardization (Mezinárodní organizace pro normalizaci), jedná se o využití slova řeckého původu s významem „rovnat se“. Tato mezinárodní síť organizací se sídlem v Ženevě koordinuje uspořádání a publikování schválených norem. Skupina ISO norem je velmi široká a zkratka ISO sama o sobě neříká, čím se norma zabývá. K přesnému označení slouží číselný kód. Mezinárodní normy jsou poté přejímány do norem evropských (EN ISO) a národních. Jediným orgánem oprávněným k vydávání norem v České republice je Český normalizační institut. Česká norma má označení ČSN (uvádí se před „EN ISO“).

Samostatně stojící skupinou jsou potom normy aplikovatelné v každém odvětví. Jedná se o normy definující požadavky na systémy řízení organizací (např.: ISO 9001 - systém managementu kvality, ISO 14001 - systém environmentálního managementu, OHSAS 18001 - bezpečnost a ochrana zdraví při práci – do této skupiny spadá i norma ISO 26000). <http://www.audit-iso.eu/iso/> Aktuální schválenou normou (k 1. 9. 2021) je norma ČSN 010391 (010391). Tento dokument specifikuje požadavky na systém managementu společenské odpovědnosti a je použitelný pro organizace všech velikostí a typů (z podnikatelského i veřejného sektoru) bez ohledu na jejich geografické umístění. (<https://shop.normy.biz/detail/513050>)

15 Na základě normy ISO 26000 se hodnotí výkonnost organizace a pokrok ve společensky odpovědném chování. <https://www.sgsgroup.cz/cs-cz/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/iso-26000-performance-assessment-social-responsibility>

Webera pomocí **interpretativního kvalitativního zkoumání (nejlépe pomocí IPA¹⁶)** důvody takového sociálního jednání rozpoznat, pochopit (tzv. Weberova chápaní sociologie). Weber také zdůrazňuje, že sociální jednání je sociálně determinováno, protože nestojí jen na osobních volbách, ale také na životních šancích (strukturálních podmínkách společnosti) jednajícího.

Podle Durkheima je důležité kolektivní vědomí, které může přetrvávat generace. Z této teorie je možno odvodit, že pokud se společenská odpovědnost stane řízenou činností (státu, národních i mezinárodních norem, programů a projektů) s identifikovatelnými prvky, může být vznikajícím (habitualizovaným) konceptem jednání současných i budoucích jednotlivců, sociálních skupin, organizací i vlády. **Navrženým výzkumným procesem by mohl být „survey“, nejlépe strukturovaný (ale i polostrukturovaný) dotazník, vždy však v longitudinální perspektivě.**

Podle Pareta je však důležité, aby tento typ sociálně odpovědného jednání byl ve společnosti logicky zdůvodněn, a aby byla nalezena a pokud možno omezena přetrvávající rezidua, jejichž působení může mít negativní dopad na přijetí společenské odpovědnosti. **Zde by byl na místě opět interpretativní výzkum, jenž by odhalil tzv. derivate¹⁷, tedy pseudologická vysvětlení oněch reziduí.**

Parsons již konkrétně strukturuje jednání podle jednotlivých struktur člověka i společnosti, přičemž důraz klade na hodnotový systém společnosti a na něj navazující sociální systém, který podle společností preferovaných hodnot určuje společenská očekávání jednání v určitých sociálních rolích. Koncept společenské odpovědnosti by v konativní formě měl potom odrážet stav situace jednotlivců, organizací, ať již ziskových, nebo nezisko-

16 IPA – Interpretative Phenomenology Analysis Method

17 Pareto rozlišuje čtyři třídy derivací – kategorická tvrzení, výroky podepřené autoritou, výroky podepřené souhlasem s nějakým obecným principem a ospravedlnění jakéhokoliv jednání pomocí nejasných, dvojnásobných, pochybných, frázovitých, zavádějících a klamavých slovních výrazů. (Keller, 2004).

vých, governmentu (státních organizací) i municipality (obecního, městského, krajského úřadu). Měl by počítat s potřebami jednajících a jeho hodnocením situace, uvážit, že se musí pokoušet nalézt rovnovážný stav mezi individuálními nebo vlastními potřebami a společenskými požadavky. Příkladem může být podpora společensky odpovědných MSP (malých a středních podniků) ze strany lokálních municipalit i v případě, že prioritou obce je současně jiná aktivita (např. rozvody plynu, nebo dopravních komunikací aj.).

Při tvorbě konceptu, cílů, norem i konkrétních návodů sociálně odpovědného jednání a požadavků na ně, je třeba mít neustále na mysli, že je postaveno na konkrétních volbách jednajících a zejména na smyslu, který jim přikládají. Podle pattern variables, Parsonsem popsanych, je třeba při aplikaci sociální odpovědnosti do praxe: respektovat emocionální rozpoložení jednajících; zvyšovat zájem (včetně porozumění) o „ty druhé“ (jednotlivce, skupiny, organizace, státy, národnosti, náboženství...); posilovat schopnost jednotlivců i skupin preferovat obecné zájmy nad zájmy dílčími; minimalizovat ve společnosti dosahování vyššího společenského postavení na základě příslušnosti k privilegovaným vrstvám; udržovat vyvážený poměr mezi rozpadem konceptu na jednotlivosti bez zjevných souvislostí a nepřehledným zobecňováním. K těmto vědomostem, znalostem a dovednostem by jednajícím aktérům mohla pomoci formální i neformální výchova a vzdělávání. A právě **longitudinálním kvantitativním výzkumem (dotazníky, řízené rozhovory)** průběžně zjišťovat jaká je situace v „pattern variables“ a jak se mění kolektivní vědomí (viz Durkheim).

Institucím, kterým je, nebo bude svěřena péče o trvalou udržitelnost této planety a společenskou odpovědnost jednotlivců, skupin, organizací i municipalit, by mohlo v akcích, zaměřených na zvyšování společenské odpovědnosti **ukazovat směr Parsonsovo AGIL schéma: 1. usnadnit aktérům adaptaci na požadovanou situaci; 2. spolu s nimi stanovit splnitelné cíle; 3. určit úkoly a organizovat plnění stanovených cílů; 4. udržovat navržený směr průběžnou stimulací a motivací všech aktérů, založenou na původních hodnotách.**

Ve své podstatě je tímto AGIL schématem popsán proces habitualizace¹⁸ jednajících, jak jej formuluje Luckmann a Berger. Bourdieu (2000) se ve svých teoriích domnívá, že důsledná habitualizace¹⁹ může být jedincem až somatizována a neplnění stálených zvyků v něm vyvolává úzkost, pokoření, nebo hněv, nebo také obdiv až vášeň. Bourdieu upozorňuje, že tyto „do hloubi těl“ vepsaná habitua není možno jednoduše překonat chtěním, dokonce ani pod nátlakem. I s tímto jevem je nutno při konceptualizaci programů, zaměřených na společenskou odpovědnost, počítat. Zde by ze sociologické metodologie mohly být využity **metody narativní a metody životního příběhu, při kterých se vychází z hloubkových rozhovorů** (spíše hloubkových vyjádřeních particpanta po vstupní výzkumníkově otázce). **Součástí metodologické triangulace při takovém typu výzkumu je žádoucí mít k dispozici graficky vyjádřenou životní dráhu particpanta, případně doplněnou Cantrillovým žebříkem** (Chrastina, 2019).

Stejně tak upozorňuje Bourdieu na význam distinkce, založené na ekonomickém kapitálu. Ve vztahu ke společenské odpovědnosti to znamená, že po jedincích a sociálních skupinách s vyššími příjmy a postavením mohou (a mám) chtít vyšší odpovědnost za společné blaho. Jinými slovy, že **požadavky na společenskou odpovědnost by měly být uvažovány ve výši, ale zejména v obsahu podle Bourdieuovy klasifikace životních stylů**. Například u třídy A s vysokým ekonomickým i kulturním kapitálem je možné chtít nejen materiální podporu pro méně šťastné, ale také vůdcovství a příklad pro ostatní. U třídy B s dostatečným ekonomickým kapitálem dodržování norem a pořádání (a financování) společensky odpovědných aktivit jako je např. výcvik slepeckých psů, adoptování zvířat v zoo, úpravu prostor pro dětské volnočasové aktivity, podpora sportovních utkání aj. U třídy C s vysokým kul-

18 Habitualizace znamená, že se často opakovaná činnost ustálí ve vzorec (zvyk) jednání. Podle Bergera a Luckmanna (1999) téměř každá lidská činnost podléhá habitualizaci. Habitualizace dále znamená, že daná činnost může být opět vykonávána v budoucnosti tímž způsobem a bez většího úsilí.

19 Jednotčím principem životních stylů (ale i jejich distinkce) je habitus a proces habitualizace. Habitusy jsou plodem společenských pozic, jež jsou zase vytvořeny ekonomickým a kulturním kapitálem. Habitusy jsou tedy nejen diferencované, ale i diferencující, jsou generativními principy odlišných a odlišujících se praktických činností, jimiž se vyznačuje životní styl.

turním kapitálem, ale s negativním kapitálem ekonomickým (dříve učitelé, dnes například pracovníci muzeí, charit a dalších neziskových organizací) je možné požadovat společensky odpovědnou angažovanost při kulturních, vzdělávacích či sportovních dobrovolných akcích. U třídy D je nutno citlivě zvažovat možnosti a spíše nabízet než požadovat. Všechny alternativy by vždy měly vycházet z premisy, že diferencované habitusy mají také diferenciatní schopnost a „pomáhají“ vytvářet uzavřené skupiny s nepropustnými (nebo jen málo propustnými) hranicemi. **Zjišťování těchto hranic by mohlo být založeno na skupinových rozhovorech, tzv. focus group.**

Berger Luckmann (1999) ve své konstruktivistické teorii předpokládají, že existuje určitý balík vědění (sociální zásoba vědění), který je v konkrétní době „dostupný“ v konkrétní sociální skupině, či společnosti. Tato teorie dala vzniknout **konstruktivistické vzdělávací metodě, která byla jednou z výchozích teorií při metodologické tvorbě Indexu ÉTA** (viz kapitola 3).

Foucault historii lidstva odvíjel rovněž od vědění, které nemusí vytvářet jednotnou linii a nemusí být nutně interpretováno ve vztahu k jednoznačné teorii. Tento postup zjištění nazýval archeologií vědění (tedy odkrývání jednotlivých vrstev vědění v průběhu historického vývoje) a na ni navázal genealogií vědění, kdy by mělo být toto vědění zjišťováno ve vzájemných vztazích. „Pouhé“ odkrývání vědění o společenské odpovědnosti je možno provádět pomocí **review různého typu²⁰ a kvantitativní obsahové analýzy, uvádění vědění o společenské odpovědnosti do vztahů potom pomocí kvalitativní obsahové analýzy na základě již provedených review.**

2.3 Trvalá udržitelnost jako cíl společenské odpovědnosti

Od roku 1990 přistupují k tématům společenské odpovědnosti i koncepty trvalé udržitelnosti (Sustainability), firemního občanství (Corporate Citizenship) a sdílených hodnot (Creating Shared Values). Podle Forda

²⁰ SCOPING review, mapping review, thematic review i jen „pouhého“ literature review

(2007 in Arinaitwe, 2009, s. 251) je společenská odpovědnost podniků (Corporate Social Responsibility – CSR) „kombinací morálního jednání zaměstnavatelů zvenčí v rámci udržitelného rozvoje a jednání s respektem k jednotlivcům uvnitř jejich společností“. Význam ekonomických aktivit je zvažován nejen podle ekonomického benefitu, ale také podle toho, jaký mohou mít negativní dopad – tedy nejen podle ekonomické proveditelnosti. Jednání je morální, přináší-li spravedlivé platby, kompenzace a benefity. Berger, Cunningham a Drumwright (2007 in Arinaitwe, 2009, s. 251) zdůrazňují, že CSR je „cesta integrující sociální, ekonomický a environmentální zájem společnosti“. Projevuje se transparentním a předvídatelným jednáním, etabluje dobrou praxi uvnitř firmy, vytvářející bohatství a podporující společnost.

2.3.1 Sociální odpovědnost v rámci trvalé udržitelnosti

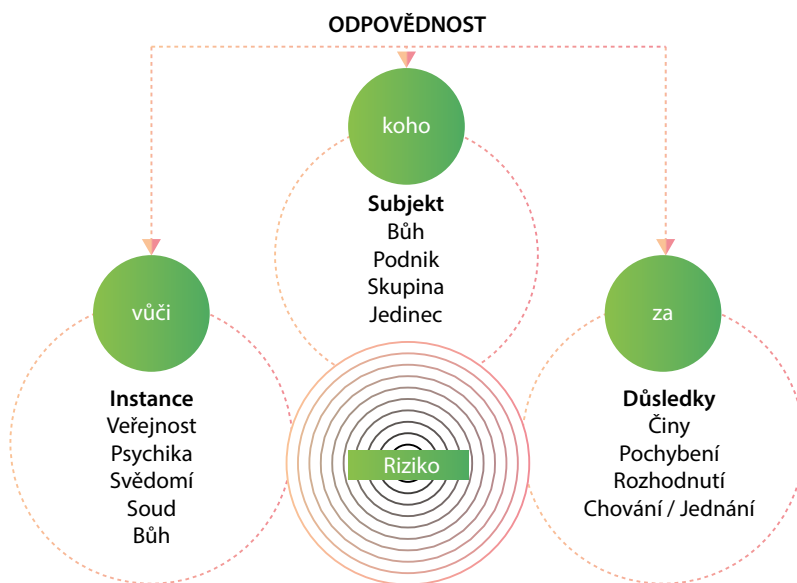
Manažeři (a nejen oni) chápou, že trvalá udržitelnost je nutná pro obchod, ale nechápou tento pojem stejně (Blackmore, Chapman, Ison, 2012). Ani souvislost mezi trvalou udržitelností, odpovědností, sociálním jednáním a etikou není pro mnohé zřetelná. Přistupuje k tomu ještě termín (model) trvalé udržitelné podnikové odpovědnosti (Sustainable Corporate Responsibility), které se od roku 2012 věnuje mj. Mathias Schüz.

Nejširším (všeobecným) pojmem je odpovědnost. Vyjadřuje všeobecný koncept jednání a odpovídá sociální dimenzi odpovědnosti. Vztahuje se na i na důsledky tohoto jednání pro budoucí generace, má tedy i dimenzi časovou: „Je možno konstatovat, že se jedná o sociální jednání v časových řadách“ (Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 56).

Být někomu odpovědný má svůj původ v římském právu a je patrně překladem latinského respondere, tedy před soudem přijímat vyřčený zá-

vazek.²¹ Odpovědnost je často pojímána jako hledaný vzor pro trojí žádoucí jednání (viz obrázek). Může však také zahrnovat zdržení se jednání, zanechání jednání, nebo také určitý postoj nebo přesvědčení. Přitom jsou zvažovány důsledky a zdůvodňovány před určitou instancí. Podle německého filozofa a pedagoga George Pichta (1913–1982) „odpovědnost“ znamená, že jedinec (společenství, skupina, podnik) skládá účty za veškeré důsledky (také za vedlejší, zpětné, nebo dlouhodobé účinky) před různými instancemi (zaměstnanci, zákazníci, dodavateli, nevládními organizacemi, vlastním svědomím, soudci atd.) (In Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 56).

Obrázek č. 4: Trojí struktura odpovědnosti



Zdroj: Schüz, 2013, s. 15 in Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 68

²¹ Význam pojmu odpovědnost podle práva (přijímat někým jiným vyřčený závazek) je hodnotově odlišný od etického pojetí slova odpovědnost, kdy sám od sebe (a za sebe) odpovídám na potřeby druhého (Lévinas, 2009). Význam je však stejný: přijetí závazku, stejně jako jsou shodné důsledky tohoto přijetí.

Rozdílné představy o tom, co je chápáno jako odpovědné jednání, závisí na hodnotových měřících posuzující instance. Odpovědnost sama o sobě není hodnota, ale relační pojem vztahující se k hodnotě. Hodnoty posuzujících instancí však mohou být rozporuplné, může dojít k rozdílnému posuzování stejného důsledku. Odpovědnost je tedy odpovědí na CO, zásadní je potom KDO ono CO bude posuzovat. Zájmové skupiny (stakeholders) zastupují při posuzování podnikatelské činnosti různá hodnotová měřítká. Odpovědnost vůči různým instancím²² se nazývá „instanční odpovědnost“

Existuje však také „situační odpovědnost“ (Wisser, 1996), která nezná žádnou instanci, které by napadly, případně nesly existující důsledky. Taková situační odpovědnost je výzvou pro celé lidstvo, neexistují na ně žádná, instancemi předem definovaná, řešení, na nichž za určitých okolností závisí přežití lidstva.²³ V případě velkých katastrof by vůbec měla být zpochybněna představa lineární kazuistiky (tj. že příčina produkuje důsledek). Za určité účinky je většinou zodpovědná celá síť příčin. Bytí jako celek přebírá roli instance, tzv. ontologická odpovědnost. Obraz světa skutečně vychází z kvantové fyziky, že „všechno souvisí se vším“...to neznamena, že jako by nikdo nebyl za nic úplně odpovědný – ale naopak to znamená, že KAŽDÝ je odpovědný za své vědomé jednání²⁴. (Schüz, Nový, Kučera, 2015) Člověk může přežít pouze tehdy, když odpovídá na výzvy života stále novým způsobem a zodpovídá se vůči instancím, nebo vůči bytí vůbec. Teprve schopnost převzít odpovědnost člověku umožňuje jeho existenci s pomocí stále nových kulturních počinů, naopak ztráta odpovědnosti znamená také riziko, že člověk přijde o svou existenci. Nezodpovědnost by byla prvním krokem k zániku, protože pak by byly pro sociální jednání určující jen krátkodobé úspěchy maximalizující momentální zisk. Vedlejší, zpětné a dlouhodobé účinky jednání by pak vůbec nebyly brány na vědomí.

22 Do doby osvícenectví to byl výhradně Bůh.

23 Příkladem situační instance může být v současnosti COVID-19.

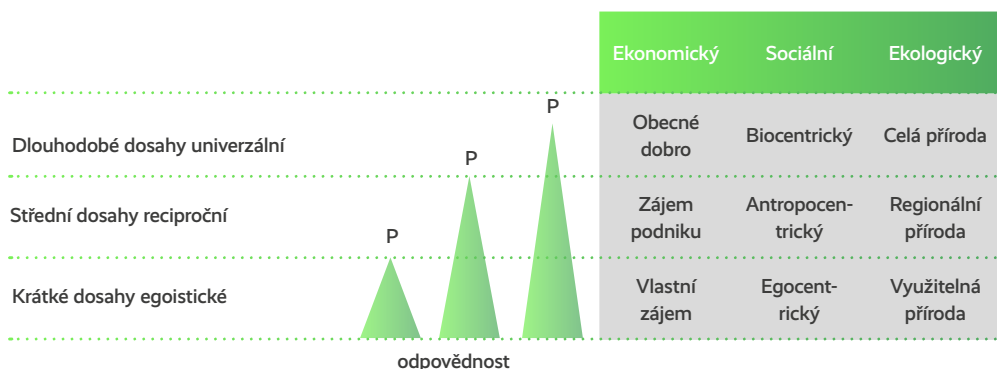
24 Člověk má schopnost vsunout před afektivní jednání jako reakci na vnější podněty (tj. mezi zamýšlené jednání a konkrétní čin) nějaký prostor pro reflexi, který Arnold Gehlen označil jako HIÁT (z latinského: hiatus – otvor, skulina, průrva). Hiát otevírá člověku možnost před konkrétním činem zvážit možné následky jednání, nebo další alternativy. Tato přestávka k zamýšlení je známkou lidské svobody a poskytuje možnost etické rozvahy. (Schüz, Nový, Kučera, 2015)

Univerzální odpovědnost (totální odpovědnost podle George Pichta) je naopak smysluplným vtažením jednání každého pro blaho většího celku. Univerzální odpovědnost sice nemůže převzít žádný odpovědný subjekt, ale může být ideálem, o který je třeba usilovat, může orientovat konkrétní jednání člověka jako „regulační myšlenka“. Kdo ve svém jednání, přinejmenším v mysli, usiluje o to, aby vždy nesl zároveň i univerzální odpovědnost, bude mnohem pečlivěji analyzovat možné důsledky a instance. V tomto případě aktér nese dál kousek „univerzální odpovědnosti“ a přispívá k budoucím dějinám, k životu budoucích generací. Tato univerzální odpovědnost připomíná universum všech etických jednání v kategorickém imperativu Imannuela Kanta. I když kompletní přehled pro konečné uvědomění aktéra (aktérů) není nikdy možný, přesto se s větší vnímavostí k regulační myšlence zvyšuje šance, že jednání probíhá spíše pro blaho celku, než že zanedbává nechtěné vedlejší, zpětné a dlouhodobé účinky. „...člověk je odpovědný za všechno, co se děje v oblasti jeho možností, tzn. co se nachází v dosahu jeho bytí a konání.“ (Picht, 1969, s. 338 in Schüz, Nový, Kučera, 2015)

Malinovski (výzkum Trobriandů v Pacifiku) uvádí: *„Hmotné statky, sociální chování a duševní vzorce řešení slouží k uspokojování lidských potřeb. Kultury se odlišují právě způsobem uspokojování potřeb.“* Je tedy nasnadě, že žádný faktor nemůže být upřednostňován na úkor ostatních, protože všechny tři aspekty jsou důležité pro dlouhodobé přežití. Odpovědnost každého člověka by měla být tímto způsobem dimenzována. V souladu s tím identifikují autoři tři kategorie důsledků a instancí: technicky-funkční (ekonomické) výsledky, sociální vztahy a ekologické poměry. Tím definují také tři dimenze podnikové odpovědnosti. Tato triple Corporate Responsibility by mohla být onou celkovou odpovědností, kterou by každý podnik měl nést – celková odpovědnost by pak byla více než jen prostý součet jednotlivých odpovědností. Každá z těchto tří odpovědností může sahát rozdílně daleko: 1. pouze na obranu vlastních zájmů; 2. na vzájemné reciproční zájmy; 3. univerzálně na zájem všech dotčených. (Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 66)

V čase tak může aktér dosahovat v každé ze tří odpovědností různý časový dosah:

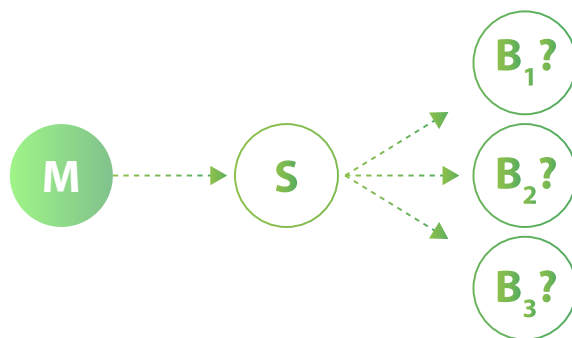
Obrázek číslo 5: Různý časový dosah odpovědnosti



Zdroj: Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 68

Obecně odkazuje koncept odpovědného jednání také na to, co bylo vykonáno v minulosti, je konáno v současnosti, nebo co naopak vykonáno nebylo a vykonáno být mělo. Člověk je odpovědný za svá rozhodnutí, která mají důsledky v současnosti, nebo mají (nebo by mohly mít) důsledky v budoucnosti. Co se stalo je nezvratitelné, jen současnost a budoucnost jsou ovlivnitelné. Obrázek ukazuje, že to, co se stalo v minulosti (M), utváří současnost (S) a ovlivňuje budoucnost (B).

Obrázek č. 6 : Lidské jednání ovlivňující budoucnost



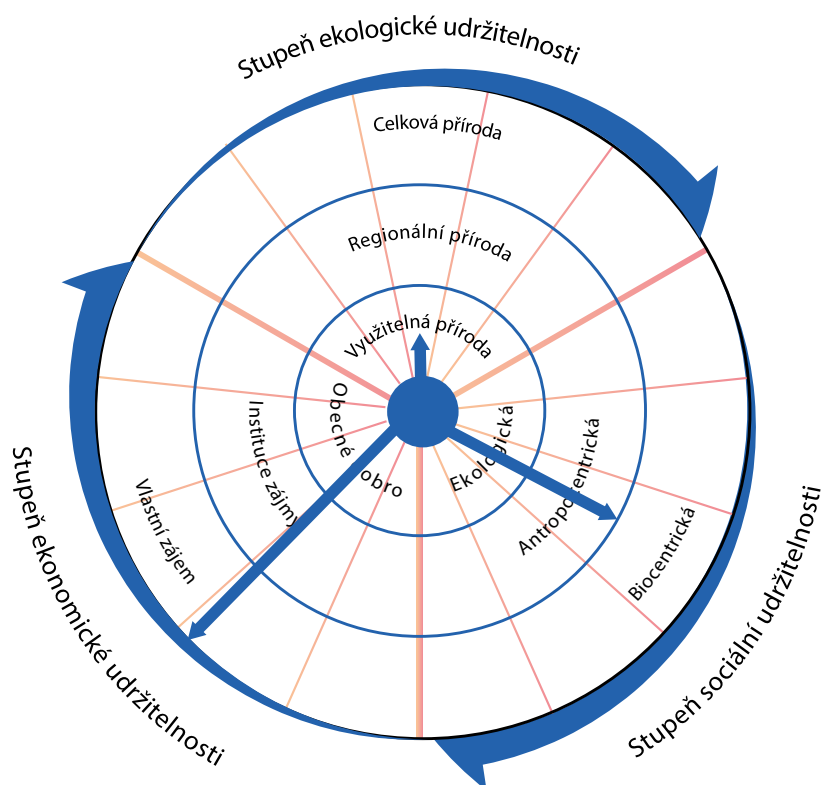
Zdroj: Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 71

Časová dimenze odpovědnosti se vyjadřuje pojmem trvalá udržitelnost. Světová komise Organizace spojených národů pro životní prostředí a rozvoj (United Nations World Commission on Environment and Development – WCED) vydala v roce 1987 studii (zprávu) Naše společná budoucnost (Our common future), která je známá také jako Zpráva Brundtlandové (Brundtland report)²⁵, která trvalou udržitelnost definuje takto: „*Trvalá udržitelnost je takový rozvoj, který naplňuje potřeby přítomných generací, aniž by ohrozil schopnost budoucích generací naplňovat potřeby své*“.

Sociální odpovědnost obecně a její jednotlivé části (odpovědnost firem, neziskových organizací, municipalit i jednotlivců) znamená, že veškerá její současná jednání musí nést odpovědnost za budoucnost, že všichni jsou odpovědni nejen za svou minulost a současná rozhodnutí, ale také za jejich dopady v budoucnosti. Odpovědnost v konceptu trvalé udržitelnosti má prostorový dosah a časový dosah. To je možno vyjádřit pomocí „*hodinového modelu trvalé udržitelnosti*“.

²⁵ Gro Harlem Brundtlandová, norská „matka národa“, se narodila 20. dubna 1939 v Oslu v rodině lékaře. Šla ve stopách svého otce a vystudovala medicínu zaměřenou na rehabilitaci. Nikdy nesnila o jiné než lékařské kariéře, a přitom jako lékařka a vědecká pracovnice v systému veřejného zdravotnictví působila pouhých deset let. Dalších dvacet let svého života věnovala politické práci a kariéře. Polovinu tohoto dvacetiletého období strávila v premiérském křesle. Do vysoké politiky nevstoupila bez zkušeností, už v letech 1974–79 zastávala úřad ministryně pro životní prostředí. Gro Harlem Brundtland byla první ženou v Norsku v pozici předsedkyně vlády. Od poloviny sedmdesátých let do konce let devadesátých byla jednou z nevlivnějších osobností norského politického života. Jak do norské politiky, tak i do politiky mezinárodní prosadila ženské názory a pohledy na řešení problémů. V roce 1980 si získala mezinárodní uznání, když obhajovala principy udržitelného rozvoje na postu předsedkyně Světové komise životního prostředí a rozvoje. (1991) Proto je tato Komise také někdy nazývána Komise Brundtlandové. Od roku 1998 do roku 2003 byla předsedkyní Světové zdravotnické organizace (WHO).

Obrázek č. 7: Hodinový model trvalé udržitelnosti



Zdroj: Schüz, Nový, Kučera, 2015, s. 74

Protože u časové dimenze se dají identifikovat různé stupně trvalé udržitelnosti, od krátkodobého až po dlouhodobý, má smysl, srovnat model s hodinami, jejichž ručička postupuje se stupněm trvalé udržitelnosti. Protože však chceme znázornit tři dimenze odpovědnosti, měly by mít hodiny tři ciferníky vždy s vlastní ručičkou, jejíž délka znázorňuje příslušný dosah odpovědnosti v rámci prostorové dimenze.

2.3.2 Trvalá udržitelnost a Agenda 2030

Agenda 2030 se zrodila na konferenci Organizace spojených národů o udržitelném rozvoji v Rio de Janeiru před osmi lety. Jde o zatím nejširší a nejkomplexnější rozvojovou strategii světa. Přispěly k ní všechny členské státy OSN, zástupci občanské společnosti, podnikatelské sféry, akademické obce i občané ze všech kontinentů. (Ministerstvo, zahraničních věcí, 2020)

Agenda 2030 se týká udržitelného rozvoje v pěti oblastech nazvaných 5P: People (Lidé), Planet (Planeta), Prosperity (Prosperita), Peace (Mír) a Partnership (Partnerství). Současně ji tvoří tři vzájemně provázané pilíře – ekonomický, sociální a environmentální. Hlavní motto Agendy 2030 zní „nepominout nikoho“.

Klíčovou součástí Agendy 2030 je 17 cílů udržitelného rozvoje a 169 specifických podcílů.²⁶ Všechny členské státy OSN se zavázaly, že ji naplní do roku 2030. Cíle kladou důraz na rovnováhu a vzájemnou provázanost mezi všemi třemi pilíři udržitelného rozvoje a skutečnost, že se vztahují na všechny země bez rozdílu stupně rozvoje. V roce 1992 byl v ČR definován trvale udržitelný rozvoj zákonem č. 17/1992 Sb., o životním prostředí (www.mmr.cz/cs/ministerstvo/regionalni-rozvoj/informace,-aktuality,-seminare,-pracovni-skupiny/psur/uvodni-informace-o-udrzitelnem-rozvoji/zakladni-pojeti-konceptu-udrzitelneho-rozvoje)

Naplňování cílů se v OSN sleduje a jednotlivé státy prezentují své národní zprávy o stavu realizace. Česká republika se takového přezkumu zúčastnila v roce 2021. Zvláštní důraz klade Česká republika na naplňování cíle 16, který předpokládá budování silných institucí, podporu mírové a inkluzivní společnosti a zajištění spravedlnosti. Jeho plněním navazuje na tradici podpory lidských práv a vnímá jej současně jako předpoklad pro plnění ostatních cílů.

²⁶ 169 specifických cílů je uvedeno v Příloze č. 1

Naplňováním Agendy 2030 a Cílů udržitelného rozvoje je vázána i vláda České republiky. Vznikl proto strategický rámec Česká republika 2030 a posléze Implementační plán Strategického rámce a Agendy 2030. V něm vláda přidělila jednotlivým ministerstvům konkrétní úkoly. (Ministerstvo, zahraničních věcí, 2020, s. 6)

Česká republika patří mezi třicet nejbohatších zemí světa. Proto bychom měli pomáhat méně vyspělým zemím v jejich rozvoji a přispívat k řešení humanitárních krizí. Poskytování zahraniční podpory však není jen projevem solidarity. Jak ukázala například pandemie koronaviru, ve světě existují problémy a hrozby, které musí řešit všechny země společně.

Pro zajišťování projektů rozvojové spolupráce využívá Česká republika zkušenosti a nápady českých firem, univerzit, nevládních organizací či institucí veřejné správy. Díky tomuto působení zároveň české firmy, organizace a experti přispívají k vytváření dobrého jména Česka v zahraničí. Česká republika se rovněž podílí na aktivitách, které zajišťuje EU, OSN a další mezinárodní organizace. Aktuálně nyní spolupracujeme s Rozvojovým programem OSN v Bosně a Hercegovině, Gruzii a Moldavsku, nebo s Dětským fondem OSN v Iráku. (Ministerstvo, zahraničních věcí, 2020, s. 7)

Koncept udržitelného rozvoje je mezinárodně uznávaným a podporovaným způsobem života, hospodaření a rozhodování. Podstatou udržitelnosti je naplnění všech tří základních cílů: udržení vysoké a stabilní úrovně ekonomického růstu a zaměstnanosti, sociální rozvoj respektující potřeby všech, účinná ochrana životního prostředí a šetrné využívání přírodních zdrojů²⁷. „*Environmentální, sociální a ekonomický pilíř se uvádějí jako vyvážené a rovnocenné aspekty udržitelného rozvoje* (Kučerová, 2009, s 7).“

27 Vytvářet předpoklady pro udržitelný rozvoj je i cílem územního plánování. "Územní plánování má široký a zodpovědný cíl: vytvářet předpoklady v území, umožňující harmonický a vyvážený rozvoj území i společnosti. Kvalita sociálního prostředí je nedílnou součástí kvality života jako celku. Sociální prostředí města formuje jeho tvář, naše dojmy a emoce, které na nás ve městě působí. Sociální prostředí vytváří sociální struktura jedinců i sociální chování skupin a je zase zpětně sociálním prostředím ovlivňována. Sociální prostředí vytváří též míra komunitního života, sociální soudržnosti, role občanské společnosti a obecně zájem o věci veřejné." (Kučerová, 2009, s. 5)

Udržitelnému rozvoji je v posledních letech věnována velká pozornost a jeho problematika se řeší jak na ministerstvech v ČR (MPO, MŽP, MPSV, MPO, MZ, MV), tak na různých vysokých školách a odborných pracovištích a v posledních letech i ve veřejné správě. Již se nestává pouze širokým teoretickým pojmem, ale pracuje se na koncepcích, jejichž záměrem je nejen definování cílů udržitelného rozvoje, ale i jejich následná implementace a monitoring jejich realizace. V této problematice jsou prováděny i nejrůznější výzkumy, nejprve je však nutno stanovit způsoby měření trvalé udržitelnosti a operacionalizaci konceptu na jednotlivé indikátory.

Pro měření trvalé udržitelnosti je využívána řada indikátorů snažících se v konkrétním prostředí najít měřitelné a měřené skutečnosti, pomocí nichž by bylo možno vyjádřit udržitelnost jednotlivých obcí, regionů, států.²⁸ Máme-li stanovit, kdy je rozvoj udržitelný, musíme umět tuto udržitelnost „měřit“ a měli bychom být schopni popsat a nastavit ukazatele, které v sobě nesou informaci o sledovaném procesu. Jedním ze základních předpokladů úspěšných kroků k udržitelnému rozvoji je získávání, transformování, přenášení a využívání nejrůznějších informací na všech úrovních rozhodování. (Kučerová, 2009)

2.3.3 Udržitelný rozvoj v rámci „Rozvojových cílů tisíciletí“ (MDGs)

V roce 2000 zástupci 189 členských států OSN (dnes má OSN již 193 členských států) na Summitu tisíciletí v New Yorku společně přijali Deklaraci tisíciletí. Ta se stala základem celosvětové spolupráce v boji proti chudobě. Na summitu byly také odsouhlaseny cíle rozvoje na období 2000–2015, tzv. Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs, Millennium Development Goals).

Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs) je program OSN, který měl vést k odstranění největších problémů rozvojového světa definovaných v osmi základních cílech.

28 Jako příklad lze uvést databáze ČSÚ, ÚZIS, EUROSTAT aj.

Obrázek č. 8: Grafické znázornění Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs)



Zdroj: <https://www.un.org/millenniumgoals/environ.shtml>

Prvních sedm cílů bylo zaměřeno na zlepšení situace v rozvojových zemích, v rámci osmého cíle byla pak zdůrazněna role vyspělých států, které by měly být silnými a vstřícnými partnery. V rámci prvního cíle mělo být dosaženo snížení počtu lidí, kteří žijí z příjmu menšího než 1 USD na den, a omezení počtu lidí trpících hladem na polovinu. Další dva cíle kladly důraz na to, aby byl dětem umožněn přístup k základnímu vzdělání a aby byla odstraněna diskriminace podle pohlaví na základních a středních školách, tj. aby se změnil dosavadní nepoměr v neprospěch dívek. Následující tři cíle počítaly se snížením dětské úmrtnosti o dvě třetiny, snížením mateřské úmrtnosti o tři čtvrtiny a zastavením šíření HIV/AIDS, malárie a dalších závažných onemocnění. Hlavním smyslem těchto cílů bylo předejít umírání lidí ze zbytečných důvodů, jímž je možno zabránit, a na následky nemocí, které jsou ve vyspělém světě běžně léčitelné. Právě tyto důvody jsou často překážkou pro další rozvoj daných společností.

Sedmý cíl usiloval o rozvoj infrastruktury hlavně v oblasti dostupnosti nezávadné pitné vody. Dále směřoval k zlepšení situace v příměstských chudinských čtvrtích (slumech) a snížení počtu jejich obyvatel. Posledním

aspektem tohoto cíle byla snaha o začlenění principů udržitelného rozvoje do politik jednotlivých států a důraz na ochranu přírodních zdrojů.

Nejkomplexnější osmý cíl obsahoval sedm úkolů a v podstatě naznačoval, jakým způsobem by měly vyspělé státy pomoci rozvojovým zemím. Jsou mezi nimi zmíněny chronicky nedostatečně řešené problémy, jako je oddlužování rozvojových zemí, nedostupnost léků a lékařského materiálů nebo nových technologií. Důležitým bodem je snaha dále rozvinout pravidla mezinárodního obchodu a finančního systému a také navýšení efektivní oficiální rozvojové pomoci (Official Development Assistance, ODA). Důraz byl také kladen na respektování specifik jednotlivých zemí nebo skupin zemí. Státy podávaly OSN průběžné zprávy o naplňování stanovených cílů. OSN podle toho vypracovávala globální výroční zprávy o MDGs. (www.osn.cz)

Podpisem Deklarace tisíciletí v září 2000 slíbilo spolupracovat na jejich dosažení do roku 2015 všech 189 členů Organizace spojených národů a také Švýcarsko a Vatikán. Deklarace tisíciletí OSN, podepsaná v září 2000, zavazuje světové vůdce k boji proti chudobě, hladu, nemocem, negramotnosti, zhoršování životního prostředí a diskriminaci žen. MDGs jsou odvozeny z tohoto prohlášení. Každý rozvojový cíl tisíciletí má dílčí cíle stanovené do roku 2015 a indikátory pro sledování pokroku od roku 1990:

1. Odstranit extrémní chudobu a hlad.

- Do roku 2015 snížit na polovinu počet lidí, kteří mají příjem nižší než 1 americký dolar na den.
- Odstranit nezaměstnanost a zajistit důstojnou práci pro všechny včetně žen a mladých lidí.
- Do roku 2015 snížit na polovinu počet lidí, kteří trpí hladem.²⁹

²⁹ Podvýživa, která zahrnuje omezení růstu plodu, zakrnění, chřadnutí a nedostatek vitamínu A a zinku spolu se suboptimálním kojením je základní příčinou smrti odhadem 45 % všech úmrtí mezi dětmi mladšími 5 let. Podíl dětí s podváhou v rozvojových zemích se v letech 1990 až 2013 snížil z 28% na 17%. Tato míra pokroku se blíží míře požadované ke splnění cíle MDGs, avšak zlepšení byla nerovnoměrně rozdělena mezi různé regiony a mezi ně.

2. Dosáhnout základního vzdělání pro všechny.

- Do roku 2015 zajistit, aby mohly děti kdekoli na světě, dívky i chlapci, dokončit základní školu.

3. Prosazovat rovnost pohlaví a posílit roli žen ve společnosti.

- Do roku 2005 odstranit nepoměr pohlaví v základním a středním školství a do roku 2015 na všech úrovních vzdělávacího systému.

4. Snížit dětskou úmrtnost.

- Do roku 2015 snížit o dvě třetiny úmrtnost dětí do pěti let.³⁰

5. Zlepšit zdraví matek.³¹

- Snížit míru mateřské úmrtnosti o tři čtvrtiny do roku 2015.
- Zajistit dostupnou zdravotní péči v mateřství pro všechny.

30 V celosvětovém měřítku bylo dosaženo významného pokroku při snižování úmrtnosti dětí mladších 5 let. V roce 2013 zemřelo 6,3 milionu dětí mladších 5 let, ve srovnání s 12,7 miliony v roce 1990. V letech 1990 až 2013 klesla úmrtnost dětí do 5 let o 49% z odhadované míry 90 úmrtí na 1000 živě narozených dětí na 46. Navzdory tomuto zlepšení je nepravděpodobné, že by svět dosáhl cíle MDGs. Více zemí nyní dosahuje vysoké úrovně pokrytí imunizací; v roce 2013 dosáhlo pokrytí alespoň 90% z 66% členských států. V roce 2013 bylo celosvětové pokrytí očkování proti spalničkám 84% u dětí ve věku 12–23 měsíců. V letech 2000–2013 se odhadovaný počet úmrtí na spalničky snížil o 74% ze 481 000 na 124 000.

31 Navzdory významnému snížení počtu úmrtí matek – z odhadovaných 523 000 v roce 1990 na 289 000 v roce 2013 - je míra poklesu menší než polovina toho, co je zapotřebí k dosažení cíle MDGs, kterým je snížení úmrtnosti o tři čtvrtiny v letech 1990 až 2015. Aby se snížil počet úmrtí matek, potřebují ženy přístup ke kvalitní péči o reprodukční zdraví a účinné intervence. Podíl žen, které obdržely prenatální péči alespoň jednou během těhotenství, byl v období 2007–2014 přibližně 83%, ale u doporučených minimálních 4 a více návštěv klesá odpovídající hodnota na přibližně 64%.

6. Bojovat s HIV/AIDS, malárií, a dalšími nemocemi.³²

- Do roku 2015 zastavit a zvrátit šíření HIV/AIDS.
- Do roku 2015 zastavit a zvrátit výskyt malárie a dalších závažných onemocnění.

7. Zajistit udržitelný rozvoj životního prostředí.

- Integrovat principy udržitelného rozvoje do státních politik a programů a zvrátit úbytek přírodních zdrojů.
- Zbrzdit ztrátu biodiverzity – do roku 2010 dosáhnout významného pokroku v tomto směru.
- Snížit na polovinu počet lidí, kteří nemají přístup k pitné vodě a základnímu sanitárnímu zařízení.³³
- Zlepšit životy nejméně sta milionů obyvatel chudinských předměstí (slumů) světových velkoměst.

8. Vytvořit světové partnerství pro rozvoj.

- Obrátit pozornost na speciální potřeby nejméně rozvinutých, vnitrozemských a malých ostrovních rozvojových států.
- Dále rozvíjet otevřený, předvídatelný a nediskriminační obchodní a finanční systém.
- Komplexně vyřešit problém zadlužení rozvojových zemí.
- Ve spolupráci s farmaceutickými firmami zajistit dostupné základní léky pro obyvatele rozvojových zemí.

³² V roce 2013 bylo podle odhadů nově infikováno HIV 2,1 milionu lidí - pokles z 3,4 milionu v roce 2001.

³³ V roce 2012 90% populace používalo vylepšený zdroj pitné vody ve srovnání se 76% v roce 1990. Pokrok je však nerovnoměrný v různých regionech, mezi městskými a venkovskými oblastmi a mezi bohatými a chudými. Pokud jde o základní hygienu, současné míry pokroku jsou příliš pomalé na to, aby bylo cíle dosaženo globálně. V roce 2012 nemělo 2,5 miliardy lidí přístup ke zlepšeným hygienickým zařízením, přičemž 1 miliarda těchto lidí stále praktikovala otevřené vyprazdňování.

- Ve spolupráci se soukromým sektorem umožnit rozvojovým zemím užívat výhody nových technologií, zejména v oblasti informatiky a komunikace.³⁴

Při hodnocení MDGs ze strany WHO (World Health Organisation) byla konstatována tato klíčová fakta ([https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-\(mdgs\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-(mdgs))):

- Celosvětově se počet úmrtí dětí do 5 let snížil z 12,7 milionu v roce 1990 na 6,3 milionu v roce 2013.
- V rozvojových zemích klesl podíl dětí s podváhou do 5 let z 28% v roce 1990 na 17% v roce 2013.
- Celosvětově se počet nových infekcí HIV v letech 2001 až 2013 snížil o 38%.
- Stávající případy tuberkulózy klesají a spolu s nimi i úmrtí na HIV negativní tuberkulózu.
- V roce 2010 svět splnil cíl rozvojových cílů tisíciletí OSN týkající se přístupu k nezávadné pitné vodě, měřeno zástupným ukazatelem přístupu ke zlepšeným zdrojům pitné vody, ale k dosažení cíle v oblasti sanitace je třeba udělat více.

Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs) byly nahrazeny cíli udržitelného rozvoje (SDGs).

2.3.4 Udržitelný rozvoj v rámci „Cílů udržitelného rozvoje“ (SDGs)

Sedmnáct cílů udržitelného rozvoje (SDGs) představuje program rozvoje OSN na následujících 15 let (2015–2030). Cíle udržitelného rozvoje jsou výsledkem tříletého procesu vyjednávání, který začal na Konferenci OSN o udržitelném rozvoji v roce 2012 v Rio de Janeiro. Na formulaci SDGs se

³⁴ Mnoho lidí stále čelí nedostatku léků ve veřejném sektoru a nutí je do soukromého sektoru, kde mohou být ceny podstatně vyšší.

podílely všechny členské státy OSN, zástupci občanské společnosti, podnikatelské sféry, akademické obce i občané ze všech kontinentů. Odborníci z různých odvětví debatovali společně o vzdělávání, zdravotní péči, ekonomickém rozvoji a dalších dílčích oblastech. V diskuzi se zaměřovali na největší problémy, které trápí lidi na různých místech naší planety a které brání ve zlepšování kvality života nás všech. Z těchto debat vzešly cíle zaměřené na různá témata. Výsledkem společných setkání byl návrh 17 hlavních cílů a 169 dílčích cílů SDGs. Agendu udržitelného rozvoje oficiálně schválil summit OSN 25. září 2015 v New Yorku v dokumentu Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development (Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030), jehož součástí jsou i Cíle udržitelného rozvoje (SDGs).³⁵

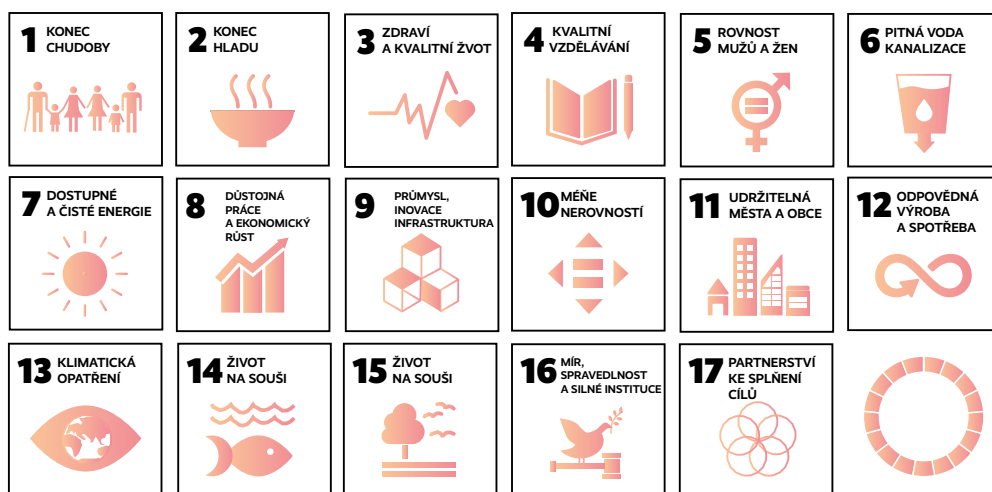
Agenda 2030 (SDGs) je programem globálního rozvoje, který vychází ze zkušeností a výsledků agendy Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs). I když v celém světě bylo dosaženo velkého pokroku, ještě stále to není dost a je třeba hodně pracovat na zlepšení životních podmínek všech lidí. Příliš mnoho lidí totiž pořád přežívá v chudobě a nedůstojných podmínkách.

„Hlavním smyslem Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) je, aby všichni lidé na zemi mohli žít důstojný život bez chudoby, hladu a nerovnosti, a mohli plně rozvinout svůj potenciál. Každého z nás SDGs zavazují, abychom byli zodpovědnými obyvateli planety, kteří berou ohled na lidi i ekosystémy a podporují opatření v oblasti klimatických změn, na nichž závisí životy nás všech. Jsme první generací, která může odstranit extrémní chudobu na Zemi a zároveň poslední generací, která může zabránit nejhorším dopadům globálního oteplování, než bude příliš pozdě. SDGs jsou výsledkem dohody států, která je pro svět významným krokem k jejich dosažení. Nyní musíme kurz udržet a nepolevit.“ Takto výstižně charakterizuje SDGs šéf Organizace spojených národů Pan Ki-mun. (<https://www.spolecenskaodpovednost.cz/sdgs/>)

³⁵ Více podrobných informací, studijní materiály, akční manuály a mnoho dalších zdrojů je možno nalézt na ústřední stránce OSN k SDGs 17 Goals to Transform Our World.

Ovšem abychom (Sustainable Development Goals, SDGs) naplnili, musí svým dílem přispět nejen jednotlivé vlády států OSN, ale prakticky my všichni. Nyní je nutné uvést stanovené cíle do praxe. Právě proto je tolik důležité, aby lidé z celého světa o těchto cílech věděli, porozuměli jim a zapojili se do jejich naplňování. Jedná se o dlouhodobý a ambiciózní program ve všech oblastech lidského konání. Definování a etablování nových cílů a agendy bylo náročné (vzhledem k tomu, že je potřeba nalézt společný konsensus mezi jednotlivými členskými státy). Pro vytváření koncepce Rozvojové agendy po roce 2015 je pak stěžejní dialog mezi společenskými skupinami a aktéry (tzv. stakeholdery) z různých oblastí (zahrnující i sféru byznysu).

Obrázek č. 9: Grafické znázornění Cílů udržitelného rozvoje (SDGs)



Zdroj: <https://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/#>

Na globální úrovni je 17 cílů SDG sledováno a přezkoumáváno pomocí souboru globálních ukazatelů. Rámec globálních indikátorů pro cíle udržitelného rozvoje byl vyvinut meziagenturní a odbornou skupinou pro ukazatele cílů udržitelného rozvoje (IAEG-SDG) a schválen na 48. zasedání Statistické komise OSN, konaném v březnu 2017. (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>)

2.3.5 Možnosti propojení „Cílů udržitelného rozvoje“ (SDGs) a CSR

Pro podniky a organizace však tento monitoring není zcela použitelný, neboť je zaměřen na větší územněsprávní celky (státy, oblasti). Většina podniků také neoperuje ve všech oblastech SDG. Další limitou je neexistence jednotného standardu či certifikace pro všechny 3 oblasti (sociální, environmentální a ekonomickou), většina podniků tak kombinuje více druhů certifikací, což je však ekonomicky náročné. Vzhledem k tomu, že při srovnání cílů CSR a SDG dochází k prolínání jednotlivých oblastí, některé cíle SDG se zaměřují na více oblastí současně (viz tabulka č. 1), bylo by pro podniky výhodné vybrat si k certifikaci takové nástroje, které pokrývají co nejširší oblast jejich zájmu³⁶. Podrobně se této problematice věnuje dokument PwC³⁷: „Make it your business: Engaging with the Sustainable Development Goals“³⁸, který uvádí, že 71 % podniků plánuje se zapojit do SDGs; 13 % podniků již identifikovalo nástroje, které potřebují k posouzení dopadu jejich podnikání na cíle udržitelného rozvoje; 41 % podniků říká, že začlenění SDGs do strategie svého podnikání do pěti let; 90 % občanů říká, že pro podnikání je to důležité přihlásit se k SDGs (www.pwc.com/sdg).

V tabulce jsou uvedeny SDGs a jejich propojení s oblastmi CSR³⁹.

36 Mezinárodním standardem CSR reportování pro organizace působící v ekonomické, environmentální nebo společenské oblasti se stal rámec vyvinutý platformou GRI – Global Reporting Initiative (viz Příloha č. 4 a kapitola č. 5 Diskuze).

37 Pwc je auditorská společnost, nadnárodní, má zastoupení i v ČR. PricewaterhouseCoopers.

38 Dokument je dostupný z: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiou5_I4_vzAhXWi_0HHX7IAxoQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.pwc.com%2Fgx%2Fen%2Fsustainability%2FSDG%2FSDG%2520Research_FINAL.pdf&usg=AOvVaw2BQLClpwjD8y4WW7Bvn2P4

39 Horizontálně je koncept CSR interpretován v podobě tří hlavních oblastí odpovědnosti, tzv. pilířů (Triple Bottom Line). CSR lze pojímat jako podnikání, které má svou ekonomickou oblast aktivit a projevů, jako je transparentnost podnikání, protikorupční programy, preference dodavatelů z komunity a regionu apod. Druhý pilíř CSR je pojímán jako sociální oblast aktivit a projevů, jako je respektování rovnosti mezi pohlavími, snížení kriminality, zapojení vyloučených sociálních skupin typických pro určitý region apod. Posledním pilířem je environmentální oblast odpovědnosti, jako je třídění odpadu, čistota ovzduší v konkrétních ohrožených lokalitách, ochrana přírodních zdrojů v regionu (Dalíková, 2015, Werther, Chandler, 2011, aj.)

Tabulka č. 1: Propojení SDGs s oblastmi CSR

CSR	SDG
Sociální oblast (Ekonomická oblast)	Cíl 1: Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě
Sociální oblast	Cíl 2: Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství
Sociální oblast	Cíl 3: Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku
Sociální oblast	Cíl 4: Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny.
Sociální oblast	Cíl 5: Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek
Environmentální oblast	Cíl 6: Zajistit všem dostupnost vody a sanitačních zařízení a udržitelné hospodaření s nimi
Environmentální oblast	Cíl 7: Zajistit všem přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie
Ekonomická oblast (Sociální oblast)	Cíl 8: Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny
Ekonomická oblast	Cíl 9: Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace
Sociální oblast (Ekonomická oblast)	Cíl 10: Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi

CSR	SDG
Sociální oblast Ekonomická oblast Environmentální oblast	Cíl 11: Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce
Environmentální oblast (Ekonomická oblast)	Cíl 12: Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu
Environmentální oblast	Cíl 13: Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejich dopadů
Environmentální oblast	Cíl 14: Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje
Environmentální oblast	Cíl 15: Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity
Sociální oblast (Ekonomická oblast)	Cíl 16: Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních
Sociální oblast (Ekonomická oblast)	Cíl 17: Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování

SDGs pokrývají široké spektrum oblastí, pro podniky jejich plná implementace do strategií CSR nemusí být jednoduchá, proto se k ní dosud zavázal pouze malý počet. Dle zprávy PwC dávají podniky přednost těmto oblastem:

1. Důstojná práce a hospodářský růst
2. Opatření v oblasti klimatu
3. Průmyslové inovace a infrastruktura
4. Kvalitní vzdělávání
5. Dobré zdraví a pohodu

Zpráva PwC zvažuje, zda by pouze částečná implementace SDG naopak nevyvolala ve spotřebitelích dojem, zda jejich podpora udržitelného rozvoje není pouze povrchní. Plná realizace však může být v počátku pro většinu podniků nereálná, a proto se jejich strategie soustřeďují v krátkodobém horizontu na konkrétní cíle, které se již (nebo více) shodují s jejich rozvinutými aktivitami v oblasti CSR, a to teprve využít v dlouhodobém horizontu pro plnou implementaci SDGs.

Ministerstvo zahraničních věcí vydalo v knížečce „Svět, který chceme“ rovněž rozcestník zdrojů informací k udržitelnému rozvoji a Agendě 2030. Podrobnější odkazy na dokumenty trvalé udržitelnosti, Agendy 2030 a SDG jsou uvedeny v Příloze č. 2⁴⁰. Při sběru informací bylo postupováno od všeobecných oficiálních nadnárodních a národních, tedy českých, dokumentů k dokumentům zabývajících se dílčími cíli na obou úrovních. Na tyto navázaly konkrétní příklady, ať projektů různých organizací či společností, přes měření jejich výstupů až po průzkumy v jednotlivých oblastech.

Zjednodušeně lze dokumenty rozdělit do těchto oblastí, avšak je třeba zmínit, že většina dokumentů pokrývá současně oblastí více (například 2 a 6, 3 a 4 atd):

1. Identifikace cílů SDG – globálně, jejich seznam a stručné představení
2. Detaily jednotlivých cílů v mezinárodních dokumentech
3. Vyhledání cílů v dokumentech ČR

40 Příloha č. 2 „Přehled odkazů k dokumentům udržitelného rozvoje a CSR“ byla vytvořena se záměrem ukázat přehled dokumentů v českém nebo anglickém jazyce, které se věnují všem cílům SDG obecně a dále jednotlivým dílčím konkrétním cílům. Vzhledem k tomu, že jednotlivé cíle SDG jsou propojené či na sebe v jistých ohledech navazují, se některé z dokumentů mohou věnovat více cílům současně.

4. Detaily jednotlivých cílů ve vládních dokumentech ČR, či na samosprávných úrovních
5. Detaily cílů v „soukromých“ dokumentech ČR (o.p.s.)
6. Příklady hodnocení nebo měření jednotlivých cílů
7. Příklady naplňování jednotlivých cílů – projekty
8. Průzkumy
9. Ostatní

Většina informací je digitálních (volný web) a nachází se na webových stránkách mezinárodních organizací, kde jsou publikovány přímo, ale také jsou k dispozici ke stažení, většinou ve formátu PDF. Z těchto webových stránek lze využít odkazy, které vedou k organizacím, které se detailněji jednotlivými cíli zabývají. Dokumenty mají většinou psanou podobu, některé jsou doplněny ilustracemi či infografikou.

Také v této oblasti se pracuje se vzděláváním dětí, příkladem je brožura „Cíle udržitelného rozvoje – průvodce pro děti“ s využitím předlohy The World We Want. A Future For All (<https://www.osn.cz/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs-pro-skoly-publikace-svet-ktery-chceme-a-film-nejvetsi-lekce-pro-svet/>). Vydalo ji Informační centrum OSN v Praze ve spolupráci s Národní sítí Global Compact Česká republika (2015). Brožura představuje všechny cíle udržitelného rozvoje formou, která je určená pro děti ze základních a středních škol.

Nevýhodou je, že dokumentů a webových stránek k tomuto tématu je mnoho, nebyl nalezen, vyjma hlavního webu a webové stránky SDG Goals <https://sdgcompass.org/business-tools/> nějaký společný, konsolidovaný dokument či web, kde by se daly najít cíle, nástroje či jiné informace ze všech oblastí současně. Na webové stránce SDG Compass lze nalézt průvodce, který se snaží společně ukázat, jak mohou své strategie dát do souladu se SDGs. SDG Compass je rozdělen do 5 kroků:

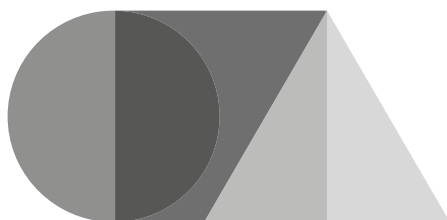
1. Prvním krokem je seznámení se s cíli udržitelného rozvoje a pochopení příležitostí pro svou společnost.
2. V druhém kroku se definují priority, které pomohou se soustředit na cíl.
3. Ve třetím kroku se stanovuje cíl.
4. Výsledkem stanovení cílů bude identifikovat ve čtvrtém kroku konkrétní KPI (klíčové indikátory výkonu). Pro dosažení těchto cílů je zásadní integrace udržitelnosti.
5. V pátém kroku je zapotřebí podat zprávu o svém pokroku v plnění cílů udržitelného rozvoje.

Na této stránce lze taktéž pomocí filtrů zmapovat stávající obchodní nástroje a ukazatele SDGs, které mohou být užitečné při hodnocení souladu organizace s cíli udržitelného rozvoje.

Na národní úrovni se také projevuje roztržštěnost, způsobená tím, že jednotlivé cíle spadají pod různá ministerstva. Na úrovni Úřadu vlády ČR vznikl dokument „Strategický rámec Česká republika 2030“, který však také nezahrnuje všechny cíle, pouze cíle 9, 11, 17. Jednotlivými cíli se ve svých dokumentech a záměrech zabývají přímo ministerstva. Ministerstva však spíše publikují více či méně obecné strategie k dosažení cílů, nezabývají se konkrétními možnostmi podpory.

Se všemi cíli v ČR se lze seznámit prostřednictvím Asociace společenské odpovědnosti, o.p.s, která je iniciativou společenské odpovědnosti (CSR) a Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) v ČR. Ta uděluje ocenění za naplňování Cílů udržitelného rozvoje OSN v ČR. Na webových stránkách asociace lze najít velké množství informací o SDG v ČR, o konkrétních projektech z ČR i ze zahraničí, rady pro jednotlivce i organizace související se společenskou odpovědností, výsledky průzkumů atd. Výroční zpráva této organizace za rok 2019 mapuje uskutečněné akce asociace, informuje o vzniku aplikace pro mobilní telefony „Dobromappka“ (aplikace pro odpovědné a udržitelné nákupy, více než 500 stažení, dle recenzí zatím spíše zaměřená na Prahu), prezentuje účetní závěrku a naznačuje cíle pro další roky. Jednotlivými cíli

se v ČR zabývají také další nestátní neziskové organizace, například CI2, o. p. s. vydala novou studii „Uhlíková stopa českého byznysu 2020. Z hlediska získávání informací v samém počátku vlastní iniciativy lze konstatovat, že jak pro jednotlivce, tak i pro společnosti, které se k plnění cílů chtějí připojit, se jeví jako nejvýhodnější kontaktovat jednu z neziskových organizací.



3 Metodika – konceptualizace a operacionalizace základních pojmů a tvorba měřícího nástroje

(SR ÉTA index 2019)

Konceptualizace je procesem vytváření a definování odborných pojmů v konkrétní vědecké⁴¹ oblasti (Jandourek, 2001) a předchází procesu operacionalizace. Jako konceptualizace bývá označována ta výzkumná fáze empirického výzkumu, v níž se hledají a definují pojmy k uchopení výchozí problémové situace. Před konkrétní tvorbou měřícího nástroje musí nejprve každé empirické zkoumání vyústovat do soustavy pojmů (Buriánek, 1994). Operacionalizace zahrnuje převedení výchozích pojmů a hypotéz až do roviny jednotlivých znaků, v nichž bude empirická informace zjišťována. Ústí jak v operacionální definice jednotlivých pojmů, tak v řešení problematiky měření, přičemž do problematiky takto vstoupí i otázka identifikace vztahů mezi jednotlivými znaky. (<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Konceptualizace>) V procesu konceptualizace fenoménu „společenská odpovědnost“ se z důvodů překrývání jednotlivých výchozích vědeckých disciplín nelze vyhnout určité simplifikaci základních odborných pojmů, zejména při iden-

⁴¹ V případě tohoto textu se jedná o oblast společenské odpovědnosti, jež vychází z teoretických základů vědních disciplín: etiky, sociologie a managementu.

tifikaci kauzálních vztahů a zákonitostí⁴², které lze mezi jednotlivými pojmy nalézt. Často jde o nalezení cest nepřímých a složité zprostředkovávání vztahů mezi jednotlivými pojmy (Buriánek, 1994).

Konceptualizace a operacionalizace společenské odpovědnosti provedená podrobným zdůvodněným a přehledným rozbohem současně validizuje výsledný měřicí nástroj „SR ÉTA index 2019 – Social Responsibility ÉTA index 2019“⁴³ (dále SREI). Konceptualizace byla provedena pomocí akronymu PCC (Phenomenon; Concepts; Context) a na ni navazující operacionalizace pomocí akronymu PICOts (Population or Problem; Intervention; Comparison; Outcomes; time; setting).

3.1 Konceptualizace fenoménu společenská odpovědnost

Konceptualizace by měla být založena na pokud možno detailní a teoreticky propracované identifikaci problémové situace (PROČ zkoumat společenskou odpovědnost) a následujícím určení předmětu zkoumání (CO a KDO). Proces rozčlenění pojmu společenská odpovědnost na jeho jednotlivé složky (dimenze) a jejich pokrytí empirickými indikátory, který vyústí k definici jednotlivých znaků, je potom součástí operacionalizace již identifikovaných pojmů a je uveden v podkapitole 3. 2. Jinými slovy proces konceptualizace, tj. odpovědi na otázky PROČ, CO a KDO je vymezen pomocí teoretických východisek a akronymu PCC (Phenomenon; Concepts; Context – dále jen PCC), otázky JAK, KOLIK, KDY jsou vymezeny pomocí akronymu PICOts (Population or Problem; Intervention; Comparison; Outcomes; time; setting – dále jen PICO). Na otázku „PROČ zkoumat společenskou odpovědnost?“ odpovídá podrobně kapitola 2 a ukazuje zdroje

42 Zejména pak vztahy: velké firmy & malé a střední firmy; ziskové organizace & neziskové organizace; jednatel - osoba - občan & organizace všech typů;

43 SR ÉTA index 2019, ve zkratce označován jako index SREI, vznikl pod záštitou TAČR na půdě Moravské vysoké školy Olomouc, ve spolupráci s odborníky z jiných vysokých škol v České republice. Mezi jeho autory patří za Moravskou vysokou školou Olomouc Martin Fink, Dana Bernardová a Kateřina Ivanová.

(hodnoty), proces (sociální jednání) a výsledek (trvalá udržitelnost) tohoto fenoménu. Na otázku „CO je společenská odpovědnost? a otázku „KDO je součástí společenské odpovědnosti?“ odpovídá akronym PCC a z něho odvozené výzkumné otázky a klíčová slova. PCC k fenoménu společenská odpovědnost byl strukturován v panelu expertů takto⁴⁴:

Phenomenon: společenská odpovědnost

Concepts: společenská odpovědnost jako sociální konstrukt, firmy (ziskové organizace), neziskové organizace, municipality, osoba – jednotlivec – občan

Context: společenské hodnoty, sociální jednání, trvalá udržitelnost (viz kapitola 2)

Výzkumné otázky vyplývající z akronymu je možno formulovat takto:

Co se rozumí fenoménem „společenská odpovědnost“? Je společensky přijatelným konstruktem? Kdo (které subjekty) se na společenské odpovědnosti podílí? Jaký je koncept těchto subjektů? Z čeho vychází? Je možno tyto subjekty označit jako odborný pojem ve vztahu ke společenské odpovědnosti?

Klíčová slova: vývoj pojmu společenská odpovědnost, současné pojetí CSR, firmy, neziskové organizace, municipality, osoba, vztahy

3.1.1 Společenská odpovědnost jako sociální konstrukt

Při identifikaci společenské odpovědnosti je nutno vycházet z přístupu systémového, jenž chápe společenskou odpovědnost jako složitý, relativně

⁴⁴ Dle inovačního vouchery realizovaného MVŠO (2018–2019) „Index společensky odpovědného chování II“ [Index of socially responsible behavior] (CZ.01.1.02/0.0/0.0/17_205/0014253).

uzavřený a vnitřně strukturovaný celek ve vztazích k prostředí. Společenská odpovědnost jako sociální konstrukt⁴⁵ vzniká v USA ve vztahu k podnikatelskému prostředí. Má mezinárodně používanou zkratku CSR (Corporate Social Responsibility – dále jen CSR).

První definice je odvozována od „Bowena“ a říká se v ní, že se jedná se o závazky podnikatele uskutečňovat takové postupy, přijímat taková rozhodnutí nebo následovat takový směr jednání, které jsou žádoucí z hlediska cílů a hodnot naší společnosti. Bowen (1953) navazuje na Olivera Sheldona, který svou knihou „Filosofie managementu“ již v roce 1923 reagoval na všeobecnou poptávku veřejnosti po společenské angažovanosti a odpovědnosti v podnikání. Bowen tak konceptualizoval společenskou odpovědnost do světa podnikání a vědeckých disciplín, které se podnikáním konkrétním způsobem zabývají. Tím se CSR stala konceptem (konstruktem), který prošel dalším vývojem, až po její dnešní významový rámec. Uvádění konceptu do praxe organizací s ambicí i skutečným potenciálem měnit myšlení podnikatelů, začalo jejich postoje a přístupy měnit ve vztahu k dodavatelům, zaměstnancům, k životnímu prostředí i k regionu a vztahovým sociálním skupinám. To se projevilo ve faktických pozorovatelných procesech a událostech (jevech). Evropská unie uvedla CSR již jako hotový koncept, od kterého jsou očekávány pozitivní výsledky pro společenství i společnost. Definice EU v roce 2001 říká, že „CSR je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholdery“ (COM, 2001). V postmoderní společnosti je CSR již různými aktéry vnímána různě, je interpretativním sociálním konstruktem, hlavními pojmy jsou soulad a samoregulace (Ivanová et. al., 2017).

⁴⁵ Sociální konstrukt znamená něco uměle vytvořeného a abstraktního (myšlenka, koncept, teorie). Fenomén (z řec. fainomenon od fainein, jevit se) znamená v empirických vědách obecné označení pro pozorovaný jev (věc, událost, proces apod.). Z uvedeného je možno odvodit, že CSR může být obojí – nejprve uměle vytvořený konstrukt, který uvedený do praxe se může stát pozorovaným jevem.

Předpoklad společenské odpovědnosti jako sociálního konstruktů podporuje i proměna definice CSR⁴⁶ od její první definice ve Spojených státech v šedesátých letech, přes definici Evropské unie v roce její aplikace do evropských dokumentů na přelomu tisíciletí až po definici uvedenou v roce 2017 autory, kteří se CSR programově zabývají. (Bernardová, 2016) Tento proces komentuje Pokorná (2012, s. 32), když uvádí, že „CSR je koncept, který je součástí skutečnosti, je zpřítomňován různými způsoby a je rozumem poznatelnou skutečností.“ Obecně Berger a Luckmann (1999) dokazují, že myšlenky, praktiky a přesvědčení získávají v procesu sociálních výměn postupně status reality. Na základě uvedených definic a mravně normativních pojetí CSR je možno konstatovat, že CSR je jak konstruktem (konceptem) konvenčním, jehož obsah vznikl v průběhu historického vývoje systémově, ale i konceptem instrumentálním, jehož obsah je nutno nejprve poznat, než může něco zpřítomnit pro poznání (Ivanová et. al, 2017). Totéž prokazuje v kvalitativní analýze definic a obsahu statí o CSR Pokorná (2012). Teorie sociálního konstruktivismu vychází z předpokladu, že realita není neměnná, ale je vytvářena prostřednictvím sociálních procesů, chápe významy a realitu jako sociální konstrukty, které nejsou stálé⁴⁷. (Bernardová et al., 2019)

CSR je interpretována organizacím jako přechod ve vnímání vlastní společenské role od úrovně „profit only“ na úroveň tří Pé – „profit, people, planet,“. Tři Pé představují požadavek zaměření organizace mimo její hlavní ekonomickou činnost („profit only“) i na sociální rozvoj („people“) a ochranu prostředí („planet“). V informačních zdrojích je však CSR vymezováno různými subjekty různě. Výchozí myšlenkou je, že organizace je přímou součástí společnosti, ve které vytváří svůj prvotní zisk a realizuje své aktivity.

46 Klasická definice CSR podle Carrola (1979) definuje její koncept jako „the social responsibility of business encompasses the economic, legal, ethical, and discretionary expectations that society has of organizations at a given point in time.“

47 Realita je podle Bergera a Luckmanna (1999) neustále se měnícím, dynamickým procesem, který je utvářený a závislý na lidském jednání. Předávány (a neustále přetvářeny) jsou skrze mezi-lidské interakce a chápání světa.

Její působení by však mělo být v souladu s odpovědností vůči společnosti, která jí tvorbu zisku nebo její aktivity umožňuje. (Bernardová, 2016).

Používané je i vymezení CSR jako sociálního konstruktů pomocí teorie „stakeholders“. Organizace v této teorii vystupují jako subjekt odpovědný za své jednání a za důsledky svého jednání ve vztahu k stakeholders. Stakeholders jsou ovlivněni činnostmi organizace a sami tuto činnost i ovlivňují. Jsou to skupiny s různými zájmy vůči činnosti organizace. Organizace podle této teorie musí nejprve správně identifikovat své stakeholders a potom nalézt způsob, jak uspokojit a sladit jejich očekávání. (Bernardová et al., 2017).

V současnosti je CSR tak rozšířené, konceptualizované a institucionalizované, že se stává globálním fenoménem a akronymem CSR mezinárodně užívaným a ustáleným pojmem (konceptem). V této práci je CSR konceptualizováno podle teorie „stakeholders“ a je vycházeno z tvrzení Vebera (2005), že i když je CSR nejčastěji spojováno s finančním profitem, trhem, konkurenčním prostředím, je možno je aplikovat na všechny typy organizací, to znamená neziskové organizace i instituce státní a veřejné správy.

CSR jako sociální konstrukt je produktem historických a sociálních podmínek společnosti, nikoliv ideologie, proto je možno zkoumat jeho různé části nebo zjišťovat jaký význam mu přisuzují různí aktéři, sledovat historický vývoj, využít jako objekt národní i mezinárodní spolupráce, analyzovat z pohledu jednotlivých vědních disciplín, analyzovat z pohledu jednotlivých subjektů (CSR firem, CSR neziskových organizací, CSR jednotlivých občanů, CSR municipalit.).

3.1.2 CSR a firmy (ziskové organizace⁴⁸)

CSR byla původně vytvořena jako odezva na negativní vlivy velkých typicky nadnárodních společností a tato problematika je doposud stále více spojována právě s velkými společnostmi (Jenkins, 2009 in Holátová, Doležalová, et al., 2014). Z výzkumu Business Leaders Fora Společenská odpovědnost nový faktor firemní konkurenceschopnosti, realizovaného v roce 2008 vyplynulo, že znalost konceptu CSR je u velkých podniků dokonce v 97 % (BLF, 2008 in Kašparová, Kunz, 2013). Velké, často nadnárodní, firmy realizují CSR na úrovni světových standardů současnosti, mají svého vyčleněného CSR manažera, mají vzájemné vazby s neziskovými organizacemi, prostřednictvím nichž ziskové organizace realizují dárcovství, případně využívají možností sdíleného marketingu (Polzer, 2021). Podle Válové a Formánkové (2014) se velké společnosti obvykle zaměřují na dlouhodobou spolupráci s určitou nevládní organizací. Druhou nejčastější činností je zřízení vlastní firemní nadace nebo nadačního fondu. Nejčastěji podporované oblasti jsou děti, rodina a mladí lidé. Velké společnosti také podporují různé typy vzdělání. Podle Vojíka (2010) se však velké firmy podílejí na rozvoji regionů pouze v menší míře, přesto dosahují výhod, které nejsou v regionu ani nutné, ani potřebné. V určitých případech, jak zdůrazňuje Pokorná (2012), schematicky memorují ze zahraničí převzaté fráze a modely bez hlubší znalosti problematiky. Velké korporace představují pouze 0,2 % z celkového počtu firem v České republice (Válová, Formánková, 2014).

CSR není důležitou aktivitou jen na úrovni velkých organizací a korporací, ale také na úrovni malých a středních organizací, označovaných mezinárodně jako SME (Small and Middle Enterprise – v češtině malý a střední podnik, dále jen MSP).

⁴⁸ Ziskový sektor, je sektor, který funguje za účelem tvorby zisku a je financován zejména z prostředků, které získal svou výdělečnou činností ve formě prodeje statků či poskytnutí služeb, kdy cena za prodej zboží či služeb se řídí tržní cenou. (Schwartzhoffová, 2018)

MSP⁴⁹ mají dominantní postavení ve světové ekonomice. Ačkoliv je obtížné získat přesná data, je možno předpokládat, že celosvětově více než 95 % organizací jsou MSP a tvoří 60 % pracovních míst v soukromém sektoru (Edinburgh Group, 2012 Growing the global economy through SMEs. http://www.edinburgh-group.org/media/2776/edinburgh_group_research_-_growing_the_global_economy_through_smes.pdf).

Podle Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky (2018) v Evropě operuje 20 milionů malých a středních podniků, které představují 99,8 % všech podniků v EU a představují 58 % zaměstnanosti. V současné době je dle nejnovějších údajů z Českého statistického úřadu registrováno zhruba 1,15 milionu ekonomicky aktivních podnikatelských subjektů typu MSP (Straková, Váchal a kol., 2020).

Narůstající ekonomický význam MSP potvrzují a zdůrazňují i další současní autoři (Džupina, Mišún, 2014; Mulović et al., 2015; Wickert, 2016). Na úspěšnost podnikání MSP významně působí též mikrosociální a makrosociální prostor. V makrosociálním prostředí⁵⁰ je velice důležitá podpora podnikání a vytváření podmínek, pohled společnosti na podnikatele, vývoj hospodářské situace, morálka a kultura společnosti a rámcové podmínky. V případě mikrosociálního prostředí ovlivňují úspěšnost MSP faktory, jakými jsou například podpora rodiny (morální, pracovní a finanční), síť obchodních kontaktů, rodinná tradice apod. (Straková, Váchal a kol., 2020).

49 Definice malého a středního podniku vychází z doporučení Evropské komise č. 1422/2003. Při určování velikosti podniku hraje roli počet zaměstnanců, velikost ročního obratu a bilanční suma roční rozvahy. V rámci kategorie malých a středních podniků se rozlišuje mikro podnik, malý podnik a střední podnik. Mikro podnik zaměstnává méně než 10 osob a jeho roční obrat nebo bilanční suma rozvahy je menší nebo rovna než 2 miliony EUR. Malý podnik zaměstnává méně než 50 osob, a jeho roční obrat nebo bilanční suma rozvahy je menší nebo rovna než 10 milionů EUR. Střední podnik zaměstnává méně než 250 osob a jeho roční obrat je menší nebo roven 50 milionům EUR a bilanční suma rozvahy menší než 43 milionů EUR nebo rovna. Evropská komise pravidelně monitoruje praktický dopad definic. Nezávislá studie z roku 2013 dospěla k závěru, že není třeba kritéria přestavovat (Eur-lex 52013IP0050, 2016).

50 Jednou z priorit vlády ČR je podpora konkurenceschopnosti malých a středních podnikatelů. MSP hrají významnou roli pro rozvoj endogenního potenciálu jednotlivých krajů v České republice, protože jsou významně podnikatelsky i společensky spjaty s daným regionem a tvoří regionální podnikatelskou páteř. Podporu MSP vyjádřila Česká republika v Zákoně č. 47/2002 Sb. o podpoře malého a středního podnikání.

Hlavní rozdíly mezi velkými ziskovými organizacemi a MSP ukazuje tabulka:

Tabulka č. 2: Odlišnosti společenské odpovědnosti velkých a malých podniků
(autor dle Hine, and Preuss, 2009 in Dalíková, 2015):

Faktor	Velké podniky	Malé podniky
Vlastnictví	Externí tlak	Interní řízení
Zainteresané skupiny	Široká síť stakeholders se složitými vazbami	Odlišná úroveň zakotvení ve společnosti
Odbornost vedení	Strategické plánování	Vlastník jako dominantní nositel společenské odpovědnosti
Organizační struktura	Formalizovaná	Neformální a často ad-hoc
Tržní typ	Profilování značky	Závisí na dominantních partnerech
Výhody z přístupu	Značný dopad	Lokální význam, flexibilita
Nevýhody z přístupu	Ekonomické aspekty často převažují aspekty společenské odpovědnosti	Omezení zdrojů, obtížné měření výhod

Faktor	Velké podniky	Malé podniky
Teoretická konceptualizace	Zaměření na organizační úroveň	Individuální zaměření

Straková, Váchal a kol. (2020, s. 11) uvádějí že „Mezi hlavní charakteristické znaky malých a středních podniků je tedy možné zařadit financování z vlastního kapitálu, prostor pro osobní rozvoj podnikatelů, jejich seberealizaci, jednoduchou organizační strukturu a nezávislost v rozhodování.“ Havlíček a Kašík (2005) uvádějí, že zájem o MSP paradoxně roste v době globální ekonomiky, charakterizované nadnárodními korporacemi a nebývalým růstem hyperkonkurence. Zásadní důvody jsou podle nich tři:

1. MSP se dokážou v prostředí, kde nabídka mnohonásobně převyšuje poptávku, pohybovat daleko pružněji, pohotově reagovat na změnu poptávky, přizpůsobovat a měnit svůj produkt podle okamžitých přání a potřeb zákazníků, dokáží úsporně podnikat, a tak vytvářet přístupné ceny, podložené osobním přístupem a dalšími nadstandardními službami;
2. zprvu velmi pozitivně vnímaná globalizace, projevující se spojováním podniků, poskytováním rozsáhlých a koncentrovaných obchodních služeb, snižováním cen, ale také provázená mnohdy sníženou kvalitou produktů a neosobním vztahem, se pro určité typy zákazníků stává příliš „stádní“ a ti vyhledávají menší specializované výrobce a poskytovatele výrobků a služeb a vytvářejí si tak nový životní styl;
3. změna chování klíčových aktérů na současných trzích, jako jsou např. banky, které rozpoznaly rizika z přílišné orientace na velké korporace.

Nebývalý rozmach MSP má však také úskalí: zbrklé investice, nepřipravenost na evropské konkurenční prostředí, nízká manažerská vybavenost,

absence marketingových dovedností. Podle Dyrtra (2006) se většina českých manažerů MSP zabývá zejména operativními záležitostmi a podle Holátové a Doležalové et. al (2014) často nevěnují patřičnou pozornost strategickému směřování podniku. Mezi opomíjené oblasti MSP podle nich patří vnášení nových metod řízení, měření přínosů kvalitního řízení a hledání souvislostí mezi řízením a lidským faktorem, který s CSR v prostředí MSP velmi úzce souvisí.

Podle Webera a Srpové (2008) v každodenní tradiční praxi celá řada podnikatelů MSP vyvíjí řadu aktivit, kterými nejen řeší své ekonomické problémy, ale podílí se i na řešení společenských problémů a podporují region, v kterém působí. Příčinou neúspěchu MSP a potažmo jejich neangažovanosti v CSR bývá podle Vojíka (2010) nechuť dobrovolně se zatěžovat povinnostmi nad nezbytný rámec své činnosti. Podle Enderleho (2004 in Dalíková, 2015) musí MSP denně bojovat o přežití, a proto jejich dostupnost času i zdrojů, které mohou investovat do oblasti CSR, je omezená. Podle Jenkinse (2009) a Dalíkové (2015) však mají přirozené předpoklady pro naplnění principů společenské odpovědnosti, neboť už ze své podstaty jsou odpovědnější v komparaci s velkými podniky. Jsou úžeji svázány s místní komunitou, jsou více odpovědné, neboť důsledky své činnosti nesou samy, představují místní kapitál a efekty plynoucí z takového podnikání zůstávají v daném regionu či oblasti.

MSP jsou různorodé ve svých charakteristikách, rozdíly jsou v jejich velikosti, historii, odvětví a vlastnictví, což vede k různým CSR strategiím (Džupina, Mišún, 2014). CSR aktivity vycházejí spíše ze zmíněného pocitu solidarity, zvláště s komunitou a s regionem, ve kterém působí a ne ze znalosti tématu CSR, jsou realizované spíše nahodile, nejsou vždy součástí jejich strategie a nebývají prezentovány jako CSR (Bernardová et al., 2017).

3.1.3 CSR a neziskové organizace (NO)

Neziskové organizace⁵¹ vystupují zejména v oblastech, které nejsou pro ziskový sektor zajímavé, jelikož nepřinášejí primárně zisk nebo z vládních opatření není umožněno ziskovým organizacím poskytování služeb v odvětví z hlediska vládního dohledu. Zároveň mohou NO poskytovat některé činnosti výrazně efektivněji. Nejsou zakládány za účelem tvorby zisku, ale za účelem tvorby užitku, a proto zaujímají svou roli v oblastech, které slouží k rozvoji celé společnosti. Nejčastějším zaměřením NO je oblast sociálních služeb a zdravotní péče, oblast vědy a výzkumu nebo obrany a justice. Určitou část NO tvoří také sdružení podpory zájmových skupin, sdružení občanů nebo také politická sdružení. Na základě této identifikace NO je možno uvést, že neziskový sektor je důležitým indikátorem společenského rozvoje. (Krechovská et. al, 2018)

Neziskový sektor tvoří minimální část v ekonomice v České republice. „Na ekonomice a hrubém domácím produktu se neziskový sektor podílí zhruba 0,7 procenta, což loni odpovídalo více než 31 miliardám korun. Z toho asi šest miliard pocházelo z práce dobrovolníků.“ (<https://www.w4t.cz/neziskovky-v-cr-kolik-jich-je-kolik-nas-stoji-co-nam-prinasi-a-jaka-je-jejich-budoucnost-36405/>) Neziskový sektor můžeme označit jako třetí sektor, je tak označován z důvodu působnosti neziskového sektoru mezi státem a trhem. Dále se označuje jako nevládní sektor nebo nezávislý sektor, a to z důvodu, že je jeho fungování nezávislé na vládě. Setkat se můžeme také s termínem dobrovolnický sektor, který zdůrazňuje specifickou roli dobrovolné činnosti. Termín občanský sektor není nejvyužívanějším pro označení neziskového sektoru, ale vystihuje tak propojenost neziskových organizací s občanskou společností. (Frič, Goulli, 2001) Hoffmannová (2021) se opírá o strukturálně-operacionální definici neziskového sektoru podle Lestera, Ankeiera a Sokolowského z roku 1996, podle které nestátní neziskový sektor tvoří organizace, které jsou vyznačovány pěti společnými rysy:

⁵¹ Samotný pojem „neziskový“ může být vnímán jako nepřesný. V zisk tvořit mohou a získávat prostředky hospodářskou a podnikatelskou činností, ale musí jej opět vložit zpět do rozvoje organizace a do své činnosti. (Hoffmannová, 2021)

- Organizace – jedná se o skupiny, které jsou institucionalizovány.
- Soukromá povaha – organizace jsou oddělené od státní správy, nejsou jejich součástí a nejsou tedy ani řízeny orgány, ve kterých převládají státní úředníci.
- Nerozdělený zisk – vytvořený zisk NO nerozdělují mezi vlastníky nebo vedení, ale je vložen zpět do organizace.
- Samospráva – NO mají interní pravidla řízení a nejsou nijak ovládána zvenčí.
- Dobrovolnost – dobrovolná činnost je nedílnou součástí NO.

Hlavním cílem NO je naplnění poslání, které má význam pro společnost. Poslání vyjadřuje důvod založení NO, čeho chce dosáhnout v průběhu několika měsíců, převážně se poslání týká několika let. NO mohou svým postavením poskytovat pohled na daný problém společnosti, a právě pomocí neziskových organizací mohou být včas rozpoznány různé problematické aspekty. (Plamínek a kol., 1996) Dělení NO přehledně konceptualizuje jejich poslání.

Dělení z hlediska prospěšnosti (Skovajsa a kol., 2010):

Vzájemně prospěšné organizace – jsou založeny za účelem vzájemné podpory svých členů nebo skupin občanů, které jsou spojeny stejným zájmem. Jde o aktivity v oblasti kultury nebo ochrany profesních zájmů. Jedná se o sportovní oddíly, družstva, odbory nebo sběratelské spolky.

Veřejně prospěšné organizace – jsou založeny za účelem podpory veřejných zájmů. V České republice sem na základě právního vymezení zařazujeme nadace a nadační fondy, účelová zařízení církví nebo obecně prospěšné společnosti. V případě občanských sdružení do této skupiny patří ty NO, jejichž náplní je pomoc vážně nemocným, podpora ochrany přírody, pomoc bezdomovcům, zajištění humanitární pomoci, omezení zneužívání veřejné moci či korupce.

Dělení z hlediska zřizovatele (Škarabelová a kol., 2002):

Státní, vládní a veřejné – zajišťují realizaci výkonu veřejné správy na úrovni státu či obce. Charakteristikou se podobají nestátním neziskovým organizacím, ale nesplňují zmíněné rysy podle strukturálně-operativní definice.

V České republice je rozdělujeme na organizace příspěvkové a organizační složky státu.

Nestátní, nevládní a soukromé – organizace se podílejí na veřejné politice pomocí principu sdružování osob žijících a spolupracujících v daném prostoru. Patří sem obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, zapsané spolky, nadace a nadační fondy, církve, církevní právnické osoby a náboženská sdružení.

Dělení z hlediska členství

Členské organizace – zahrnujeme do této skupiny občanská sdružení a družstva. Mají členskou základnu.

Nečlenské organizace – do této skupiny organizací zahrnujeme nadace, nadační fondy nebo obecně prospěšné společnosti.

Dělení z hlediska funkce

Servisní neziskové organizace – tato skupina NO poskytuje přímé služby svým klientům (řeší veřejné problémy). Zahrnujeme do této skupiny především NO poskytující sociální služby, zdravotnické služby, humanitární pomoc nebo organizace, které poskytují pomoc v oblasti rozvojové spolupráce. Ve většině případů se jedná o nečlenské NO, které usilují o svoji profesionalizaci. (https://www.neziskovky.cz/clanky/511_692/fakta_typy-neziskovych-organizaci/; <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/dokumenty/statni-politika-vuci-nno-naleta-2015---2020>)

Advokační neziskové organizace – definují organizace, které bojují za práva vymezených skupin nebo určitých veřejných zájmů. Zaměřují se na ochranu veřejného zájmu, práv spotřebitelů, ochranu menšin, prosazování rovnosti a nediskriminace. Do této skupiny neziskových organizací zahrnujeme jak členské, tak nečlenské organizace. Patří sem organizace zaměřené na ochranu životního prostředí nebo lobbistické skupiny.⁵²

⁵² Servisní a advokační funkce často v jednotlivém případě splývají, což znamená, že organizace plní obě funkce zároveň, a to v určitém poměru své činnosti.

Zájmové neziskové organizace – jsou v České republice v rámci neziskového sektoru vůbec nejpočetnější skupinou. Zaměřují se na vytváření zájmové činnosti buď výhradně pro své členy, nebo s přesahem do širší veřejnosti, kdy se jejich aktivity blíží službám, poskytovaným určitým skupinám. Patří sem NO zaměřené na oblast sportu, kultury nebo tradiční venkovské zájmové spolky. Jsou postaveny na členském principu.

Filantropické neziskové organizace – jsou takové organizace, které finančně i hmotně podporují veřejné prospěšné aktivity. Do této skupiny patří nadace a nadační fondy.

V souladu s posláním a cíli neziskových organizací je nutné zmínit financování neziskových organizací. Typickým prvkem pro neziskové organizace je vícezdrojové financování. Kritéria financování můžeme rozdělit v NO na čtyři typy. (Skovajsa a kol., 2010; Rektořík a kol., 2010):

1. Organizace financované z vlastních příjmů z realizace svého poslání.
2. Organizace financované pouze z veřejných rozpočtů. Mezi tyto organizace můžeme zařadit organizační složky státu a územních celků.
3. Organizace financované pouze z části z veřejných rozpočtů. Mezi tyto organizace patří příspěvkové organizace, politické strany a hnutí nebo vybrané spolky. Organizace mají na finanční příspěvek legislativní nárok.
4. Organizace financované z různých zdrojů. Zařadit zde můžeme finanční zdroje jako jsou dary, sponzoring, granty, sbírky ale také finance z vlastních zdrojů.⁵³

Měření výkonnosti společenské odpovědnosti je pro neziskové organizace velmi komplikované a zmatečné, neboť jak bylo uvedeno v podkapitole 3. 1. 1 koncept (sociální konstrukt) CSR vznikl jako hodnotový princip pro regulaci

⁵³ V České republice se v oblasti financování pro NO má opodstatněnou roli Rada vlády pro nestátní neziskové organizace (dále jen Rada), která je hlavním aktérem v procesu rozhodování o rozdělení financí. Rada je také hlavním iniciátorem pro přípravu a vyhodnocení dotací určených pro NO. (Skovajsa, 2010)

ziskových organizací. Podle výše uvedených charakteristik, typu financování a dělení neziskových organizací lze předpokládat, že neziskové organizace by měly být společensky odpovědné ze své podstaty. Přesto si NO mohou osvojit koncept CSR. Hoffmannová (2021) uvádí, že ve svém výzkumu společenské odpovědnosti u NO nenašla žádné bariéry v rámci implementace konceptu CSR. Dále uvádí, že „koncept CSR je dobrovolný, nezáleží tedy, jaký typ organizace CSR aktivity vykonává, ale zda je vykonává. Neziskové organizace jsou, co se týče vládních i nevládních programů, zapojovány a brány v potaz obdobně jako ziskové organizace.“ (Hoffmannová, 2021, s. 45)

3.1.4 CSR a municipality

Výraz municipalita vychází z latinského slova „municipium“, což v překladu znamená město se samosprávou. Za municipalitu můžeme tedy považovat obce a města, které mají určitým způsobem ohraničené území, které má svojí právní osobnost a pravomoc místní samosprávy. Aby mohla být „oblast“ samosprávná, musí být administrativní jednotkou, do které je voleno zastupitelstvo a starosta. Jedná se tedy o instituci, která řídí určité samosprávné území, které je v daném státě přesně definováno svými hranicemi. (Polzer, 2021) V České republice z hlediska samosprávy existuje dvoustupňový systém rozdělení. V první úrovni hovoříme o obci neboli základní jednotce soustavy definované dle Ústavy České republiky. V druhém stupni systému se hovoříme o vyšších správních celcích, které jsou vedeny pod označením kraj. Definice systému municipalit je v České republice stanovena Ústavou České republiky, ale je upravována jednotlivými zákony.⁵⁴

Dle § 1 a § 2 Zákona o obcích je obec územně samosprávním celem, který bývá omezen hranicemi a je veřejnoprávní korporací, která vystupuje v právních vztazích na svou odpovědnost, svým jménem a má vlastní majetek.

⁵⁴ Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích; Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, a Zákon 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze; Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků.

Obec má ze zákona pečovat o potřeby svých občanů a o všestranný rozvoj svého území. Je známá zásada, že svobodná obec je základem svobodného státu. (Navrátilová, 2020)



Obec je právnickou osobou. Obce mohou být prohlášeny při splnění zákonem stanovených kritérií za: obec, městys, město, statutární město.



Městys – je typ obce významově a velikostně stojící mezi obcí a městem. Z hlediska působnosti není právní rozdíl mezi obcemi, městy a městy.



Město⁵⁵ – každý stát stanovuje konkrétní zásady, jež platí pro přiznání statutu města. V České republice patří do skupiny města, která měla historicky daný statut nebo která jsou větším sídlem a poskytují služby, jako jsou například státní úřady, kultura, lékařská pomoc apod. Městem se může stát i obec, která má více jak 3000 obyvatel. Počtem 3000 obyvatel však nevzniká obci nárok na to, aby byla městem. Obec musí nejprve požádat předsedu Poslanecké sněmovny. Ten titul udělí po vyjádření souhlasného stanoviska vlády. Pokud počet obyvatel klesne pod 3000, město své postavení neztrácí. Pokud však obec již od svého vzniku nesplní podmínku více jak 3000 obyvatel, je považována za obec.



Statutární město – jsou významná města, jejichž správa je rozdílná od ostatních měst samosprávou městských částí. V České republice je celkem 26 statutárních měst a Praha, která zároveň patří i mezi kraje.

Pokud se město dělí na části nebo obvody, potom je statutární město povinno uspořádat obecně závaznou vyhláškou své poměry ve věcech správy města.

Působnost subjektu veřejné správy (obcí) zahrnuje věcnou působnost (aktivitu v rámci určitých společenských vztahů); prostorovou, územní a místní

⁵⁵ K 10. září 2019 je v České republice evidováno 607 měst, z toho 27 měst se statusem statutárního města. (Navrátilová, 2020)

působnost; osobní působnost (vůči určité skupině osob); časovou působnost. Věcná působnost je uskutečňována formou samostatné působnosti a formou přenesené působnosti. Orgány krajů a státní orgány mohou do samostatné působnosti obce zasahovat, vyžaduje-li to zákon. Aby obec zajistila požadované služby a zájmy občanů, může založit právnické osoby a organizační složky obce (instituce). Důležitou součástí samostatné působnosti je právo vlastnit majetek, se kterým lze samostatně hospodařit. Obecní majetek musí být využíván hospodárně a účelně. Při výkonu samostatné působnosti mohou obce spolupracovat nejen mezi sebou, ale také s právníckými nebo fyzickými osobami. (Průcha, 2011)

Přenesená působnost je decentralizovaná státní správa svěřená obcím. Jestliže v otázkách samosprávy jsou si všechny obce v České republice rovny, míra výkonu přenesené působnosti se může odlišovat. Jak vysvětluje Swaniewicz (2003) rovnost místních samospráv představuje matoucí jev. Rozsah výkonu obcí do jisté míry závisí na velikosti. Obec pomáhá státu v činnosti jeho působnosti, při této činnosti se řídí zákony a ostatními obecně závaznými předpisy a usneseními vlády a jednak směrniciemi ústředních orgánů státní správy. Obec se tak stává správním obvodem. Je stanoveno, že obec obdrží ze státního rozpočtu příspěvek, jehož výše je stanovena zákonem o státním rozpočtu. Jedná se však pouze o příspěvek, který nepokryje úplnou výši nákladu. Zbylou část nákladu musí obec uhradit ze svých příjmů. (Průcha, 2011)

Každá obec má své orgány, které ji spravují. Tyto orgány jsou přenesenou působností státních orgánů. Mají své odpovědnosti a pravomoci, jde o orgány výkonné a volené. Představitelé výkonných orgánů jsou za svoji činnost placeni a jsou to obecní zaměstnanci. Druhé zmiňované se skládají z řad občanů, kteří jsou voleni právě občany obce v komunálních volbách na 4leté období. V České republice existují tyto orgány spravující záležitosti obcí (§ 5 zákona č. 128/2000Sb): 1. zastupitelstvo; 2. rada obce (města); 3. starosta (primátor); 4. obecní úřad; 5. komise; 6. výbory.

Zastupitelstvo má hodně pravomocí a zodpovědnosti. Některé může dle zákona přenést na radu obce. Rada obce je jedním z výkonných orgánů obce.

V oblasti samostatné působnosti podléhá zastupitelstvu obce a co se týče přenesené působnosti, přísluší radě obce rozhodovat, stanoví-li to zákon. Počet členů rady obce musí být vždy lichý a nesmí přesahovat jednu třetinu počtu členů zastupitelstva. Podle zákona o obcích tvoří radu obce starosta, místostarosta, zástupce či zástupci ostatních radních, kteří jsou voleni obecním zastupitelstvem z řad jeho členů. Jednání rady jsou veřejnosti nepřístupná. Rada se obvykle schází dle potřeby a usnáší se většinou hlasů svých členů. (Peková et. al, 2012)

Starosta je orgánem, který reprezentuje a zastupuje obec navenek. Do funkce je spolu s místostarostou volen členy zastupitelstva, kterému je také ze své činnosti odpovědný. Jeho úkolem je například svolávat, připravovat a řídit schůze zastupitelstva a rady obce. Odpovídá za včasné objednání přezkoumání hospodaření obce, plní úkoly zaměstnavatele, má právo jmenovat a odvolat tajemníka obecního úřadu. Dále například odpovídá za informování veřejnosti o činnosti obce. Volební období starosty jsou 4 roky. Vzdal-li se starosta své funkce nebo byl-li odvolán a není-li současně zvolen nový starosta, vykonává až do zvolení starosty jeho pravomoci místostarosta. (Peková et al., 2012)

Tabulka č. 3: Počet členů v zastupitelstvu dle počtu obyvatel obce

Počet obyvatel	Počet členů v zastupitelstvu
do 500 obyvatel	5 až 15 členů
nad 500 do 3000	7 až 15 členů
nad 3000 do 10000	11 až 25 členů
nad 10000 do 50000	15 až 35 členů

nad 50000 do 150000 obyvatel	25 až 45 členů
nad 150000 obyvatel	35 až 55 členů

(zdroj zákon č. 128/2000 Sb. O obcích)

Obecní úřad je orgán, kterému přísluší zajišťovat plnění úkolů obce úředního charakteru, a to jak v oblasti přenesené působnosti, tak v oblasti samostatné. Je tvořen starostou, místostarostou, tajemníkem a zaměstnanci, kteří spadají pod obecní úřad. V samostatné působnosti plní obecní úřad úkoly, které mu zadala rada obce nebo zastupitelstvo, pomáhá komisím a výborům v jejich činnosti a rozhoduje v záležitostech stanoveným zákonem o obecném zřízení. V dalších oblastech plní úkoly přenesené působnosti s výjimkou věcí, které patří do kompetence jiného orgánu. V obcích se zřizuje funkce tajemníka. Dle § 103 odst. 3 zákona o obcích jmenuje a odvolává tuto funkci starosta se souhlasem ředitele krajského úřadu. Tajemník je za splnění úkolů odpovědný starostovi, nesmí vykonávat funkce v jakýchkoli politických stranách nebo hnutích. Mezi jeho hlavní úkoly patří vykonávání úkolů přidělených starostou, zastupitelstvem nebo radou obce, stanovování platů zaměstnanců obce dle platových tříd, vydávání pracovního nebo skartačního řádu a vydávání směrnic úřadu. (Čmejrek et al., 2010)

Organizace ve veřejném sektoru by měly hrát zásadní roli v podpoře CSR. Jejich úkolem je propagovat CSR jako kladný koncept pro rozvoj společnosti. Zejména u municipalit by mělo být chování v kontextu CSR naprosto přirozené, jelikož posláním krajů a obcí je pečovat o rozvoj svého území s cílem dlouhodobé udržitelnosti. Jako informační zdroje je v této oblasti pro municipalitu v současné době dostupná jen Příručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně z roku 2016 vydaná Národním střediskem podpory kvality.

Ve veřejném sektoru je nejvíce důležité komunikovat. Tím jsou myšleny nejen CSR aktivity. Veřejná organizace či municipalita má velký společenský

dosah a komunikování při CSR aktivitách může přinést širší a udržitelný užitek. Pokud dá společnosti veřejná organizace najevo, že jí na něčem záleží, může tím i inspirovat jiné organizace a takový zájem může být brán velmi pozitivně (Pavlík, Bělčík a kol., 2010). Diskuze na téma využití CSR u municipalit nejvíce iniciuje Rada kvality České republiky⁵⁶ zejména pořádáním různých konferencí, diskuzí, kulatých stolů nebo soutěží.

Konkrétní aktivity realizované v rámci národní politiky kvality pro rok 2020⁵⁷ jsou zejména aktivity v oblasti certifikace podle národního programu, vedoucího k posouzení společenské odpovědnosti, které jsou určené i pro veřejnou správu a municipality. V České republice bylo založeno několik programů týkajících se společenské odpovědnosti. Je nutné zmínit například Národní cenu kvality České republiky a Národní cenu České republiky za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj. Dále pak se pořádají soutěže o Cenu za společenskou odpovědnost (<https://www.msk.cz/cz/veřejnost/ceny-hejtmana-kraje-za-spolecenskouodpovednost-43717/>)⁵⁸, a to jak na krajské, tak i na národní úrovni. Soutěž je určena pro všechny typy organizací. Mohou se zde tedy přihlásit i organizace veřejné správy, i města či obce.⁵⁹ Na základě výše uvedené charakteristiky má soutěž spíše motivační a informační poslání. Nelze hovořit a skutečné aplikaci společenské odpovědnosti ve veřejné správě, jelikož zde nejsou stanovena kritéria ani standardy zaměřující se na hodnocení dodržení stanovených zásad a míry

56 Rada kvality České republiky (dále též „Rada“) je poradním, iniciačním a koordinačním orgánem vlády.

57 Národní politika kvality je definována jako souhrn záměrů, cílů, metod a nástrojů k ovlivňování kvality výrobků, služeb a činností v rámci národní ekonomiky a veřejné správy.

58 Vítěz této soutěže prokazuje zvláště odpovědnost k životnímu prostředí, ke svým zákazníkům a zaměstnancům, odpovědnost k regionu, obzvláště podporou kultury, sportu, sociálních či zdravotních služeb nebo vzdělání. Soutěž je rozdělena do tří kategorií. První z nich jsou podnikatelské subjekty, které se dále dělí podle počtu zaměstnanců, působnosti a dalších kritérií, druhou kategorií jsou organizace veřejného sektoru a třetí z nich jsou obce. Organizace se do soutěže přihlašují dobrovolně. Jsou hodnoceny prostřednictvím hodnotící komise, která je složená z členů rady a úřadu kraje a z členů Rady kvality ČR. (Navrátilová, 2020)

59 Rada kvality ČR, 2015. Oficiální portál České republiky o společenské odpovědnosti: (<https://www.narodniportal.cz/rada-kvality/narodni-politika-kvality/>)

společenské odpovědnosti subjektu. Soutěž se tedy dá vnímat jako zviditelnění těch subjektů, které mají větší množství veřejně prospěšných a dobrovolných aktivit oproti ostatním organizacím.

Ani u měst a obcí není výjimkou, že se snaží o zajištění vlastního trvale udržitelného rozvoje (Kašparová, 2009). Součástí většiny strategických dokumentů u měst a obcí je právě trvale udržitelný rozvoj nebo alespoň jeho principy. Zde figuruje základní obecný cíl, a to žádoucí stav, kterého chce město či obec dosáhnout (<https://www.mvcr.cz/clanek/dobrapraxe-strategicke-planovani-jedna-z-podminek-rozvoje-mest.aspx>). Obecně je možno říct, že v případě, že město či obec ve své činnosti a rozhodování uplatní společensky odpovědné zásady, odliší se tím od ostatních. Tento rozdíl lze považovat za jakousi konkurenční výhodu, kterou město nebo obec získá oproti ostatním a se kterou je spojenou mnoho dalších konkrétních benefitů.

Nejdůležitější benefity jsou následující: zájem médií, možnost prezentování se titulem společenské odpovědnosti, lepší spolupráce města či obce s místními NO a navazování nových vztahů, kvalitnější životní prostředí, větší zájem obyvatel o stav a rozvoj města či obce, udržení vzdělané, mladé generace v obci, přilákání nových investorů, obnovení či zachování tradic, předcházení protestům, transparentní rozhodování a jednání v případě zakázek, stabilní počet obyvatel, politická stabilita, lepší „sousedské“ vztahy s okolím, posílení image a důvěryhodnosti, efektivnější využívání veřejných prostředků, zvýšení angažovanosti zaměstnanců.

Koncept společenské odpovědnosti po aplikaci nezaručí dosažení všech zmíněných benefitů v plném rozsahu. Nicméně koncept svým významem – především požadavky a zásadami, které stanovuje, velkou mírou přispívá k jejich dosažení. Za významné pro uplatnění konceptu u měst a obcí považuje Rada zejména v oblasti vzdělávání a šíření informací o společenské odpovědnosti včetně zasvěcení vzdělání ke společenské odpovědnosti ve školách. Pokud by absolventi středních nebo vysokých škol zahajovali svou praxi s tím, že koncept už přijali za svůj, vedlo by to k ulehčení procesu za-

vedení společensky odpovědných principů a zásad do činností organizace včetně měst a obcí.

3.1.5 CSR a člověk jako osoba a občan

Na základě Kantových teorií slovníky uvádějí, že osoba je jednotlivá rozumová bytost, často s důrazem na její jedinečnost a identitu: obvykle je to člověk s vlastním jménem, schopný se rozhodovat, jednat i odpovídat za své jednání (Sokol, 2008). Jedinečnost lidské osoby ve vztahu k CSR je vyjádřena v jeho důstojnosti a autonomii. Identita lidské osoby ve vztahu k CSR ukazuje na proces **socializace**, tj. konstrukci sociálních rolí, včetně občanství jako sociální role v určitém státě.

Důstojnost člověka podle Ottova slovníku naučného je definována jako „*Důstojnost jest tolik, jako zasloužilost, hodnost, cena osobní, vážnost (v chování), ve smyslu konkrétním i úřad čestný*“. Podle Diderotovy encyklopedie je „*důstojnost etická kategorie zdůrazňující vědomí člověka o významu člověka a o významu jeho práv ve společnosti*.“ Definice se liší. V první z nich je důstojnost chápána jako hodnota, kterou si musíme zasloužit, co můžeme ovlivnit svým konáním a co můžeme postupně získat. Druhá definice bere lidskou důstojnost jako něco samozřejmého, předem daného, jako samotnou hodnotu lidství. V současných (zejména západních) společnostech je zdůrazňováno, že s inherentní lidskou důstojností je spojen respekt morálního ohledu. Na tomto pojetí lidské důstojnosti je postavena preambule mezinárodní deklarace lidských práv z roku 1948. Biblická tradice patří k základním zdrojům inspirace ohledně lidské důstojnosti. Bible přitom neprezentuje žádný uzavřený a jednolitý obraz člověka, ale vypovídá o podobnosti člověka s Bohem „aby byl obrazem Božím“. Přisuzuje člověku mravní autonomii (<https://www.lf2.cuni.cz/files/page/files/2015/14dustojnost.pdf>).

Ve Starém zákoně je důstojnost připisována jednotlivému člověku i lidskému rodu a její hodnota je dána tím, že je život darem Božím. Být člově-

kem podle první kapitoly Geneze (srov. Gn 9,5n.) znamená komunikovat s Bohem a lidmi, vládnout⁶⁰ živočišné říši, spravovat a měnit tvář země. V tom spočívá důstojnost, která přísluší každému, kdo má lidskou tvář (Lévinas, 2009). Taková důstojnost nepředstavuje konečný cíl, nýbrž podmínku pro umožnění zdařilého života. Důstojnost je spojená se zodpovědností, je nezrušitelná, nepřenositelná a nezastupitelná (Žl 8).

Pojetí důstojnosti člověka v Novém zákoně se také zakládá na vztahu člověka k Bohu. Univerzální podobnost člověka s Bohem se zde předpokládá, ale koncentruje se na „člověka Ježíše Krista“, resp. na jeho slávu (srov. 2 Kor 4,4). V osobě Ježíše Krista je nutné podle novozákonních výpovědí spatřovat pravou podobu Boha i člověka, čímž je mimo jiné doloženo, k jaké důstojnosti je člověk povolán a jak velká tato důstojnost je. Ježíš Kristus prezentuje skutečný obraz Boha svým příklonem k člověku, který nejvíce trpí, je zatížen největší nouzí. Tak definitivně Ježíš potvrzuje nezcizitelnou důstojnost každého člověka. (http://home.tf.jcu.cz/~srajer/LD_scripta_19_20.pdf)

Autonomie (z řec. autos = sám; nomos = zákon) znamená relativní samostatnost vzhledem k okolí, včetně samostatného určování cílů. Vztahuje se k jednotlivci, ke skupině, k organizaci, podniku a také ke státu. (<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Autonomie>) V sociologii je autonomie chápána jako schopnost racionálního aktéra samostatně se rozhodovat a nebýt subjektem nějaké determinace (Jandourek, 2001). V řecké filozofii se zárodky koncepce autonomie odráží v teorii dobrovolnosti jednání v Aristotelově Etice Nikomachově (1937). Aristoteles poukazoval na to, že jednání nemůže být hodnoceno jako správné nebo nesprávné, pokud není dobrovolné. Podle stoiků by osoba měla toužit pouze po tom, čeho může dosáhnout vlastními silami, a nikoliv po tom, co může být ovlivněno okolnostmi. Myšlenky konceptualizující autonomní pojetí Já (self) byly rozpracovány v 17. až 18. století, zejména u Johna Locka. (Doležal, 2019). Je možno z nich odvodit koncepcí práva na sebeurčení, protože člověk je sebekontrolující a sebeovládající, tedy i autonomní osobou. Oproti tomu Jean-Jacques

60 Ve smyslu rozumné a prozíravé péče.

Rousseau formuluje svobodu osoby v rámci autonomie jako poslušnost mravnímu zákonu. Ze stejné koncepce vycházel i Immanuel Kant (1990). Autonomie je podle něj jednání v souladu s vnitřním (autonomním) zákonem, který člověk jako racionální osoba klade sám sobě v souladu s kategorickým imperativem⁶¹. Podle jeho teorie je mravní zákon dán a priori, nikoliv na základě empirických pohnutek přicházejících a posteriori (Kant in Doležal, 2019). Kromě toho, že je osoba zdrojem morální povinnosti, je také objektem morálního uznání ze strany druhých. Autonomie je hodnotou, která vnitřně náleží každé osobě, každá osoba je cílem sama o sobě, není pouze prostředkem. (Kant in Anzenbacher, 1994) Odlišně uvažuje John Stuart Mill, který vychází z utilitaristické etiky, podle níž je cílem svobody prospěch většiny a maximalizace štěstí. Autonomie má pouze instrumentální hodnotu, nicméně podstatnou. Její hodnotu lze odvodit, podle Milla, stejně jako nutnost spravedlnosti a individuálních práv, pouze z principu užitku. Právo autonomie jednotlivých osob má být ze strany společností respektováno a prosazováno. (Doležal, 2019)

Na autonomii jednání (autonomii volby) je zaměřená tzv. defaultní autonomie. Podle této teorie je jednání osoby autonomní tehdy, pokud tato osoba jedná intencionálně (tedy podle svého záměru), s porozuměním (situaci) a bez ovládajících vlivů (Faden, Beauchamp 1986). Uvedené podmínky jsou nutné podmínky pro autonomní jednání, dohromady jsou také podmínkami postačujícími. Pokud je jednání neintencionální, je nutně i neautonomní. V případě porozumění a ovládajících vlivů lze rozlišovat určitou míru jejich naplnění. Čím více informacím osoba porozumí, tím více je její jednání autonomní, čím méně vlivu ze strany jiných osob, tím se dá více hovořit o vyšší míře autonomního jednání. (Zielina et. al., 2021)

Identitou rozumíme prožívání toho, čím jedinec je, ať už jako individuum nebo jako člen lidského společenství. Identita jednotlivce se vyvíjí v konkrétním kulturním a sociohistorickém kontextu, je to proces – sebepoznávání a sociální konstrukce spolu s hledáním a zvnitřňováním osobních

⁶¹ „Jednej podle zásady, o které bys chtěl, aby se stala obecným zákonem.“

hodnot. Obsahem identity jsou uvědomované charakteristiky, kterými se jedinec odlišuje a které má společné s ostatními. Během vývoje identity člověk porovnává subjektivní a objektivní identitu (jak se vidí on a jak ho vidí druzí) a snaží se o jejich přiblížení. V sociální kontextu se identita vyvíjí identifikováním se se sociálními rolemi a vytváří se tak příslušnost k sociální skupinám. Konstruování osobní identity značně ovlivňuje kultura, hovoříme o kulturní relativitě identity. (Ivanová, 2007) V jednotlivých kulturách se liší nejen obsah identity, ale i způsob jejího dosahování a fungování. V průběhu historie se konstruování identity měnilo, ve středověku byl jedinec determinován hlavně narozením se do určitého kontextu a pohlavím, až v moderní společnosti se stává identita procesem volby a rozhodování. (<https://wikisofia.cz/wiki/Identita>)

Zatímco slovanské jazyky pojem „osoba“ vyjadřují zpodstatnělým „o-sobě“ (<https://cs.wikipedia.org/wiki/Osoba>), ostatní jazyky vycházejí z latiny a převzaly slovo persona, které pochází patrně z etruštiny a původně znamenalo slovo „maska“, to jest „rolí“, kterou určitý člověk hraje. Sokol (2008) to zdůvodňuje tím, že na rozdíl od jiných témat je lidská osoba obtížně dostupná,⁶² a vysvětluje podle Cicera, že člověk je od přírody vybaven více maskami či rolemi (personae): jedna je nám všem jako lidem společná, druhou máme každý jako vlastní, třetí nám vtiskují různé životní osudy a náhody, kdežto čtvrtá je to, jak na tyto okolnosti sami reagujeme (Brasser 1999 in Sokol, 2008). Slovo persona tedy původně vystihuje tu stránku lidské osoby, kterou člověk zaujímá spolu se svým postavením a rolí⁶³, s níž se obrací vůči svému sociálnímu okolí.

Sociální role je očekávaný způsob chování, který se váže k určité sociální pozici a sociálnímu statusu. Sociální pozice je definována právy a povinnostmi, které se k této pozici váží. Podle Parsonse určitý jedinec může zaujmout

62 „Není ji vidět, nedá se na ni ukázat, nedá se vyfotografovat ani zvážit“. (Sokol, 2008, s. 8)
„Osoba jako taková je nám druhým přístupná jen v tom, co sama nabízí, čím se projevuje navenek. Jak se tváří, jak jedná, co říká...“ (Sokol, 2008, s. 10)

63 Stará zkušenost říká, že tato vnější tvář či maska, která charakterizuje spíš roli než určitou a jednotlivou lidskou bytost, nemusí být s „vnitřkem“ této bytosti v souladu a že se může střídat nebo měnit.

určitou pozici v sociálním systému jenom v tom případě, pokud disponuje vlastnostmi, pomocí kterých může plnit očekávání spojená s touto pozicí. Těmto vlastnostem Parsons říká status. Podle pozice a statusu jednotlivce se orientují ostatní činitelé sociálního systému⁶⁴. (Kubátová, 2008) Podle Parsonse musíme důsledně odlišovat to, co se očekává od výkonu konkrétní role (to je vždy specifické a partikulární, protože se to váže ke konkrétní pozici v sociálním systému) a obecné kulturní hodnoty (ty jsou vždy univerzální). Pokud se sociální systém vyznačuje velkým množstvím diferencovaných rolí, je sdílení univerzálních hodnot podstatnou podmínkou integrace sociálního systému a jeho hodnotové vzorce musí být přijímány, pokud možno, všemi jednotkami společnosti⁶⁵. Kromě toho musí existovat relativně konzistentní systém norem, které jsou jednotně formulované a vykládatelné⁶⁶. (Kubátová, 2008) Sociální role je demonstrována sociálním jednáním a určována řadou charakteristik, jako je pohlaví jedince, jeho věk, postavení, profese apod. Kromě toho zahrnuje i způsob nahlížení na jedince, moduluje vztahy, přístup k jedinci a celý proces komunikace. Role nejsou rigidní, ale proměnlivé a mají dynamický charakter. Každý člověk má vlastní schémata sociálních rolí, která mohou být buď vrozená nebo získaná vlivem socializace⁶⁷. Socializace spočívá v osvojování hodnot, norem a způsobů jednání v dané kultuře srozumitelných a platných.

Výsledkem důstojnosti, identity a autonomie osoby by měla být odpovědnost dospělého člověka za jeho rozhodnutí (a rozhodování) v každém aspektu života, v každé sociální roli. Ve vztahu k CSR je tato odpovědnost osoby určena občanstvím. Pojem „občan“ užšího slova smyslu představuje příslušnost k určité pospolitosti či společenství, občanem může být člověk pouze v rámci určitého ústavního zřízení, které vymezuje práva a povinnosti spojená s ob-

64 Všichni např. vědí, co mohou očekávat od člověka v pozici prodavače, a co od něj očekávat nemohou. (Kubátová, 2008)

65 CSR jako široce přijímaný koncept.

66 CSR jako srozumitelný koncept pro širokou veřejnost, včetně odvolávání na ISO 26000.

67 Socializace znamená komplexní proces, v jehož průběhu se člověk jako biologický tvor stává prostřednictvím sociální interakce a komunikace s druhými sociální bytostí schopnou chovat se jako člen určité skupiny či společnosti.

čanstvím. V širším slova smyslu pak být občanem znamená vědomé převzetí a skutečné naplňování odpovědnosti jednotlivce za celek, morální závazek jedince vůči společnosti, v níž žije. (<https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/386/OB-CAN-A-OBCANSTVI.html>)

V zahraničí se **společenská odpovědnost osob** (občanů) ve smyslu konceptu CSR nazývá Individual Social Responsibility (ISR), synonymem je pojem Personal Social Responsibility (PSR) (López Davis et al., 2017; Mc-Kercher et al., 2014; Pozo et al., 2016). PSR znamená, že každé rozhodnutí osoby, vycházející z vědomí, že je členem společnosti, by mělo minimalizovat negativní dopady a maximalizovat pozitivní dopady v ekonomickém, sociálním a environmentálním životním kontextu (López Davis et al., 2017). PSR je základem pro rozvoj nejen CSR, ale i pro celkovou udržitelnost planety podle SDGs. (Ivanová et al., 2020) Páčešilá, (2018, s. 17) konceptualizuje CSR současně s odpovědností osoby (dále jen PSR) takto: *„Společenská odpovědnost je morální princip organizace nebo jednotlivce, který se zapojuje do činností s cílem zlepšit životy ostatních ve společnosti“*. Kovács (2015) deklaruje, že PSR je základním předpokladem OSR (Organizational Social Responsibility) i CSR.

Existuje mnoho typů sociálního jednání, které definují PSR (Bäbuřa, 2014): Důvěra a loajalita k ostatním; Zájem a citlivost k potřebám skupiny/společnosti; Pocit odpovědnosti za problémy s obecným společenským dopadem; Pozitivní a konstruktivní účast na životě komunity (dobrovolnictví); Otevřenost ke spolupráci/vyjednávání; Duch komunity a solidarita v akcích veřejného zájmu. López Davis et al. (2017, s. 147) definují PSR jako: *„nový konstrukt etického chování a zodpovědné spotřeby jedince“*. Podle těchto autorů vychází koncept PSR ze dvou předchůdců: Corporate Social Responsibility (CSR) a Consumer Social Responsibility – společenská odpovědnost spotřebitelů. PSR se podle nich projevuje v každodenním chování jedince jako člena společnosti i jako spotřebitele. Občané by měli být zodpovědní nejen za nákupní volbu, ale také za své každodenní jednání a rozhodování s dopadem na ekonomickou, environmentální a sociální sféru života. V tom lze identifikovat souvislost PSR se společenskou odpovědností organizací

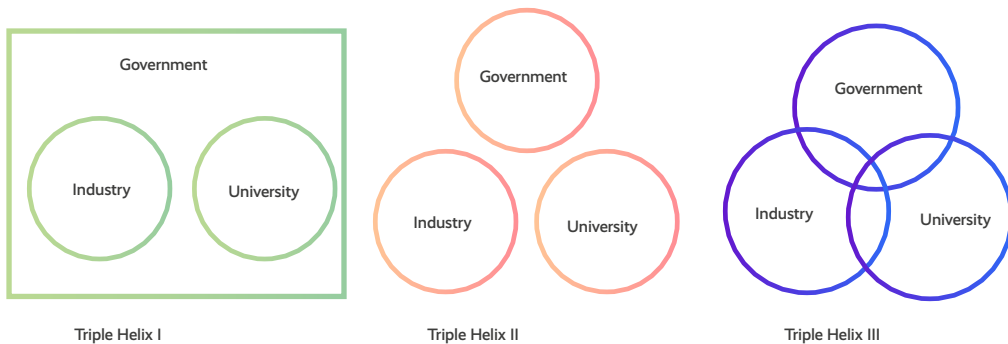
(CSR), a to v rámci základních oblastí zájmu (Dahlsrud, 2008 in Kašparová, Kunz, 2013).

3.1.6 CSR a vztahy mezi úrovněmi a stakeholdery

Ve vertikální struktuře má koncept CSR tři úrovně realizace, které v reálné praxi tvoří provázaný celek. Makroúroveň představuje řešení CSR z pohledu sociálního a ekonomického systému jako celku, zabývá se utvářením obecných podmínek pro podnikání. Na této úrovni vychází CSR sociálně z principů respektování lidských práv, rovnosti příležitostí a solidarity, ekonomicky z požadavků cirkulární ekonomiky, transparentního tržního systému a vytváření důvěry k ekonomickým systémům ostatních regionů nebo okolních zemí. Mezoúroveň představuje řešení otázek CSR na úrovni organizace. Mikroúroveň představuje řešení otázek CSR na úrovni rozhodování jednotlivce. Jednotlivcem je každý zaměstnanec, stěžejní jsou však manažeři rozhodující o strategických aktivitách (Pokorná, 2012). V pojetí PSR je aktérem každý jednotlivec v jakékoliv funkci, životní roli, či sociálním postavení (zaměstnanci, podnikatelé, studenti, důchodci, osoby na rodičovské dovolené, osoby nezaměstnané apod.) PSR je podstatou mikroúrovně CSR. (Ivanová et al., 2020)

Na „prostupující komunikaci“ tří, do jisté míry odlišných, subsystémů – akademického, průmyslového a veřejně-správního je založený model regionálního rozvoje Triple Helix (TH). Smyslem konceptu TH je popis komunikačních kanálů mezi jednotlivými institucemi v rámci regionálního rozvoje (Bernardová et al., 2018). Autoři uvádějí tři modely, jak může komunikace mezi těmito třemi aktéry probíhat – viz obrázek č. 10

Obrázek č. 10 Typy spolupráce založené na modelu regionálního rozvoje Triple Helix



(zdroj Etzkowitz, Leydesdorff, 2000, s. 111).

Model TH I znázorňuje uspořádání odpovídající například bývalému východoevropskému socialismu. Komunikace je jednostranná a spíše odpovídá plnění zadaných příkazů. TH II znázorňuje politiku laissez-faire, kdy každý ze tří aktérů je téměř dokonale autonomní. Dle autorů pojednávaného konceptu se jedná o reaktivní fázi na předchozí model (Etzkowitz, & Leydesdorff, 2000), kdy dochází k emancipaci znalostní/akademické a podnikatelské sféry. Teprve zbývající model TH III lze považovat za optimální vzhledem k probíhající komunikaci mezi jednotlivými aktéry i regionálního rozvoje. I zde lze uvažovat o vývoji, kdy z původně bilaterálních vztahů se postupně stává komunikace založena na všestranné, resp. třístranné, spolupráci. Akademický sektor je podle modelu TH hnacím faktorem v tvorbě hodnot potenciálně využitelného lidského kapitálu. (Bernardová et al., 2018) Tvorba hodnot ve vzdělávací sféře zůstává potenciální až do své plné realizace a využití podnikatelskou sférou i sférou municipality. Hlavním posláním akademického sektoru je produkce a transfer informací, vědomostí a znalostí ve spolupráci s podnikatelskou sférou (Kafková, 2013).

Společnost potřebuje ziskový i neziskový sektor, jelikož se obě tyto oblasti společně doplňují a jedna bez druhé nemůže existovat. Zdroje pro fungová-

ní činnosti neziskového sektoru se vytváří v sektoru ziskovém. Celkově lze říct, že nejpatrnějším rozdílem mezi ziskovým sektorem, neziskovým sektorem a municipalitami je cíl: ziskový sektor se soustředí na dosažení zisku, neziskový sektor a municipality na dosažení užitku. Vyhlašování různých soutěží může podporovat CSR aktivity v organizacích, navázání vzájemné spolupráce mezi subjekty a zviditelnění regionální služby v oblasti CSR. Komparaci ziskového sektoru, neziskového sektoru a municipalit ukazuje tabulka č. 4.

Tabulka č. 4: Komparace ziskového sektoru, neziskového sektoru a municipalit (autor Polzer, 2021)

	Ziskový sektor	Neziskový sektor	Municipality
Účel	Tvorba zisku	Tvorba užítku	Veřejný užitek
Financování	Samofinancování + cizí zdroje	Vícezdrojové	Decentralizované peněžní fondy
Spotřeba statků a služeb	Vylučitelnost	Nevylučitelnost	Nevylučitelnost
Stanovení roz- počtů	Kombinované	Na začátku roku	Na začátku roku
Zákon, který upravuje daný sektor	<p>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání; - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; - Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví; - Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže; - Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční; - Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty; - Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu 	<p>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 227/1997 Sb., zákon o nadacích a nadačních fondech, - Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů, - Zákon č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech, - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, - Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích; - Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích; - Zákon 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze; - Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků

Zatím co ziskový sektor si musí na veškeré své aktivity zajistit potřebný kapitál, ať už ve formě samofinancování nebo za pomoci cizího kapitálu, v neziskovém sektoru jsou finanční prostředky pro fungování daného subjektu získávány z vícezdrojového financování, kam patří i čerpání veřejných financí, které jsou v kompetenci veřejné správy. Veřejnými financemi se v tomto případě rozumí čerpání fondů a dotací. Zároveň NO vedle hodnotových (peněžních) financí mohou nabývat také hodnotové naturální zdroje (dobrovolnictví), což jsou u řady neziskových organizací významným zdrojem financování. (Hálek, 2011) V případě municipalit, se jedná o decentralizované peněžení fondy, které obsahují příjmy na základě přerozdělení rozpočtů a dále je možné získat příjmy generované svou vlastní činností. Celkově jsou příjmy municipalit závislé na velikosti objemu vybraných daní s velice omezenou možností ovlivnění velikosti svého příjmu.

Dalším rozdílem, kterým se liší ziskový a neziskový sektor s municipalitami je charakter spotřebovávaných statků a služeb. V neziskovém sektoru jsou typické statky, u kterých nelze vyloučit jednotlivce z jejich spotřeby – běžně se jedná o policii, která chrání všechny občany bez výjimky, vzdělávání dětí, kdy každý má možnost vzdělání nebo také pouliční osvětlení, které svítí pro každého stejně. Zatímco u ziskového sektoru je tento charakter opačný, spotřebu jednotlivých statků a služeb má uživatel, který si tuto službu přímo zakoupil, tedy napřímo poskytl organizaci peněžní prostředky za účelem pokrytí svého užitku. Dalším rozdílem, který můžeme u těchto sektorů spatřit je princip rozdělování. V ziskovém sektoru je běžné, že se může výsledný produkt rozlišovat dle množství, kvality nebo tržního úspěchu, zatímco u neziskového sektoru a municipalit se rozlišuje dle potřeb. (Hobza et al., 2015)

Neziskové organizace se mohou také obracet na ziskové firmy s prosbou o finanční, materiální, nebo jinou výpomoc. Firmy jsou ochotny spíše podpořit NO ve svém okolí. Tvoří si tak dobré jméno na „správném“ místě. Následně pak může vzniknout vzájemná výhodná vazba. Firmy si dárcovskou činností vůči neziskovým organizacím mohou odečíst z daní. Podnikatel,

který se rozhodne podpořit NO, má dobrý pocit, že přispívá na správnou věc. Navíc se může kdykoliv přesvědčit, jakým způsobem je s prostředky nakládáno. NO při veškerých svých aktivitách zmiňují všechny sponzory, a to nejen v průběhu daných akcí, ale také na reklamních prostředcích (reklamy v rádiu nebo v televizi, na webových stránkách, na sociálních sítích, na plakátech). Tento způsob získávání finančních prostředků se nazývá fundraising. (Vojík, 2010)

3.2 Operacionalizace CSR a tvorba indexu SR ÉTA 2019

Operacionalizace nezahrnuje výlučně jen rozklad jevů. Přesto však je jejím základním principem dezagregace (rozgenerování) pojmu na jednotlivé komponenty a indikátory. Přísná operacionalizace žádá rozklad až na jednotlivé jevy a znaky. (Buriánek, 1994) V případě tvorby indexu SR ÉTA 2019 jsme vycházeli při operacionalizaci pojmu CSR z tolerantnější sociologické koncepce pocházející od P. F. Lazarsfelda, která vyžaduje tento postup:

1. vytvoření intuitivní představy pojmu (kapitola 2);
2. specifikaci pojmu, rozčlenění na indikátory (kapitola 3. 1);
3. výběr vhodných indikátorů (kapitola 3. 2. 1);
4. formování znaku (kapitola 3. 2. 2).

Takto vzniklé znaky (proměnné) musí umožnit klasifikaci a následující studium vztahů (korelací). Lazarsfeldův přístup bývá kritizován za absenci hlubšího teoretického východiska, oceňován u ní naopak bývá motiv aktivního utváření výchozího pojmu (<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Konceptualizace>). Jak ale uvádí Buriánek (1994) nejde jen o to znak definovat, ale nalézt přijatelný způsob zjišťování jeho empirické informace (měření, záznamu, kódování, transformace).

Operacionalizace pojmu CSR pomocí akronymu PICOts (Population or Problem; Intervention; Comparison; Outcomes; time; setting):

Population: CSR – jeho komponenty a možnosti jeho rozvojového potenciálu (edukace)

Intervention: měření CSR

Comparison: mezi subjekty, které jsou nositeli CSR (firmy, neziskové organizace, municipality, osoba – jednotlivec), srovnání s dalšími používanými indexy

Outcomes: SR ÉTA index 2019 (dále index SREI), **Time:** 2018–2020

Setting: Moravská vysoká škola Olomouc, projekt TaČR „Index sociální odpovědnosti“/TL02000336⁶⁸

Výzkumné otázky vyplývající z akronymu PICOts je možno formulovat takto: Jaké jsou jednotlivé komponenty pojmu CSR? Jaké jsou možnosti rozvoje úspěšného etablování CSR v jednotlivých subjektech? Jaké jsou možnosti měření CSR podle jednotlivých komponent? Jak je doposud CSR měřeno? Jak je možno měření srovnávat?

Hypotézy, které byly na základě akronymu operacionalizovány:

H1 – Hodnocení hlavních komponent pilířů CSR u jednotlivých subjektů se bude mezi sebou lišit.

H2 – Jednotlivé subjekty budou mít při měření CSR (PSR) odlišné výsledky (celkově i podle pilířů).

H3 – Mezi věkově odlišnými skupinami budou při měření významné rozdíly.

⁶⁸ Project TaCR „The Social Responsibility Index“/TL02000336 project is state-supported by the Technology Agency of the Czech Republic within the programme Éta.

H4 – Mezi muži a ženami nebudou při měření významné rozdíly.

Klíčová slova: hodnotová komponenta CSR, ekonomická komponenta CSR, sociální komponenta CSR, environmentální komponenta CSR, indexy, SREI 2019, edukační potenciál

3.2.1 CSR a jednotlivé komponenty (pilíře)

Koncept CSR se jako sociální konstrukt v moderní podobě vyvíjí už od Bowenových dob (viz kapitola 3. 1. 1), avšak zcela jednotná definice CSR neexistuje. *„Je to dáno skutečností, že aktivity v rámci společenské odpovědnosti firem prakticky nemají žádné konkrétní vymezující hranice, jsou založeny na pochopení jejich významu a jejich dobrovolném vykonávání. Konkrétně se společenská odpovědnost projevuje integrací pozitivních postojů, praktik a programů do podnikatelské strategie firmy na úrovni jejího nejvyššího vedení. Vyžaduje posun pohledu na vlastní společenskou roli z úrovně, kdy se firma soustřeďuje jen na ekonomický růst, na úroveň, kdy firma hodnotí i environmentální a sociální aspekty své činnosti.“* (Petříková, Janků a Hofbruckerová, 2020, s. 115).

Strukturu společenské odpovědnosti uvádí i dokument „Agenda OSN 2030“, akční plán pro lidi, planetu a prosperitu⁶⁹. Agenda obsahuje cíle pro udržitelný rozvoj (SDGs), které jsou integrované a nedělitelné a vyvažují tři dimenze udržitelného rozvoje: hospodářský, sociální a environmentální. <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>) V současnosti je takto pojímaný koncept CSR rozšířený a institucionalizovaný a je globálním fenoménem se třemi základními komponentami. Podrobně tyto oblasti/cíle společenské odpovědnosti organizací uvádí tabulka č. 5.

⁶⁹ Pouze tento jev společenské odpovědnosti organizací není zohledněn (a uveden) v dotazníku SREI. Autoři dotazníku se domnívají, že převážná část všech zkoumaných organizací takovouto činnost nejen neprovádí, ale prozatím ani neplánuje. Je však nutno zdůraznit, že tato činnost by více než jiné, naplňovala hodnotové principy trvalé udržitelnosti jako takové.

Tabulka č. 5: Oblasti/cíle společenské odpovědnosti organizací

Ekonomická oblast	Sociální oblast	Ekologická oblast
Kodex podnikatelského chování firmy (etický kodex)	Zdraví a bezpečnost zaměstnanců	Ekologická firemní politika
Transparentnost	Rozvoj lidského kapitálu, vzdělávání zaměstnanců	Materiály, přeprava, balení
Odmítnutí korupce	Vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců (work – life balance)	Užívání energie/vody
Chování k zákazníkům	Firemní filantropie	Environmentální management
Chování k dodavatelům	Rovné příležitosti	Ochrana přírodních zdrojů
Chování k investorům	Rozmanitost na pracovišti	Soulad s národními a mezinárodními standardy
Vztahy s akcionáři	Zajištění rekvalifikace propouštěných zaměstnanců	Zmenšování negativních dopadů na životní prostředí
Ochrana duševního vlastnictví		

zdroj Petříková, Janků, Hofbruckerová, 2020, s. 116

Garriga a Méle (2004) uvádějí, že tematicky je koncept CSR úzce spjat s problematikou ekonomiky, managementu, ekologií, řízením lidských zdrojů, právní problematikou, veřejnými zájmy, s podnikatelskou etikou.

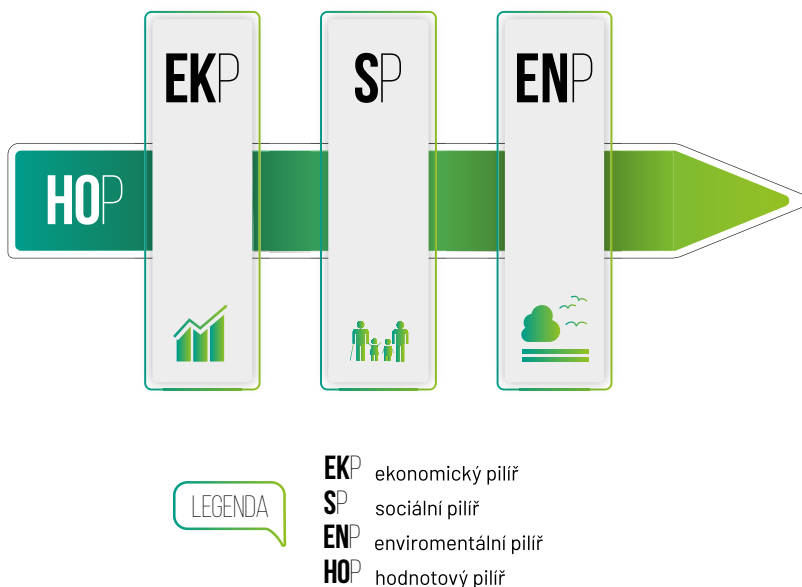
Dahlsrud (2008), který ve své práci analyzoval 37 definic CSR, však vymezil pět základních oblastí, ve kterých se definice vyskytovaly nejčastěji:

1. Oblast environmentální
2. Oblast sociální
3. Oblast ekonomická
4. Stakeholders
5. Dobrovolnost

Petříková, Janků a Hofbruckerová (2020, s. 116) ve shodě se zjištěními Dahlsruda, uvádějí, že podniky doplňují tradiční cíle o cíle zaměřené nejen na sociální a environmentální, ale i etická hlediska a v souladu s tím také modifikují své vize a strategie. Autorky zdůrazňují, že společenská odpovědnost je „trend, který mění orientaci firem z krátkodobých na dlouhodobé cíle a preferuje tak optimální zisk před ziskem maximálním“. Podle nich je CSR konceptem, kterým se podniky přiznávají ke své spoluzodpovědnosti za stav a funkčnost společnosti.

Společenská odpovědnost organizací v tomto širším pojetí je chápána jako dobrovolný (hodnotový, a na budoucnost zaměřený) závazek konat environmentální, sociální a ekonomické aktivity nad rámec legislativních povinností v součinnosti a vzájemné komunikaci s firemními stakeholders. (Ivanová, 2021; Petříková, Janků a Hofbruckerová, 2020; Bernardová et. al., 2020; Schüz et. al., 2015 aj.) Tvůrci indexu SREI se rovněž domnívají, že uvedené dělení na tři pilíře nevyjadřuje celkovou šíři CSR a neukazují na trvalou udržitelnost, tj. na zachování zdrojů pro budoucí generace. Proto byla do SREI přidána čtvrtá komponenta (čtvrtý pilíř) strategie trvalé udržitelnosti, která byla nazvána „hodnotový pilíř“, který ovlivňuje zbývající tři pilíře. Význam hodnotového pilíře, který předchází a prochází ostatní tři pilíře, ukazuje obrázek č. 11.

Obrázek č. 11: Pilíře společenské odpovědnosti se zdůrazněním významu hodnotového pilíře



Zdroj: Ivanová, 2021, s. 3

CSR zaměřené na etické hodnoty a odpovědné sociální jednání ve vztahu k trvalé udržitelnosti vyžaduje odpovědi na čtyři, nikoliv na tři, otázky:

1. Je moje jednání ekonomicky užitečné?
ekonomická odpovědnost – orientace na sebezáchovu;
2. Je moje jednání sociálně přijatelné?
sociální odpovědnost – orientace na spoluzáchování;
3. Je moje jednání ekologicky smysluplné?
– ekologická odpovědnost – orientace na společné zachování;
4. Je moje jednání snesitelné pro budoucí generace?
časová odpovědnost – časová prozíravost – orientace na budoucnost. (Schüz et. al., 2015)

Petříková, Janků a Hofbruckerová (2020, s. 116) se zabývají rovněž vzájemným propojením oblastí CSR, včetně inovací, účinného využití kapitálu, risk managementu, optimalizace aktiv a zlepšení solventnosti. V propojení ukazují graficky průsečík oblastí, který vede k trvalé udržitelnosti. Jednotlivé oblasti nazývají: Sociální pokrok, Environmentální řízení a Ekonomický růst. Podotýkají rovněž, že na CSR lze nahlížet také jako „na procesně organizační inovaci, která vede ke změně norem a forem vnitřního uspořádání podniku, či dokonce inovaci institucionální, která vede ke změně společenských pravidel“.

Současně s dynamicky se vyvíjejícím světem i organizacemi se vyvíjí rovněž CSR, což má za následek nejen novelizaci norem ISO (viz kapitola 2. 2. 2), ale i aktualizaci modelů managementu kvality, zejména Modelu EFQM (European Foundation for Quality Management). Model EFQM, celosvětově uznávaný rámec, který podporuje organizace v řízení změn a zlepšování výkonnosti, prošel v průběhu let řadou cyklů zlepšování, aby potvrdil, že nejenže zůstává relevantní, ale že může pomoci nastavit systém řízení pro každou organizaci, která usiluje o dlouhodobou udržitelnou budoucnost. (<https://www.businessinfo.cz/clanky/novy-model-efqm-prinasi-firmam-zajimave-moznosti/>) Pro rok 2020 a následující období byl představen zásadně inovovaný a upravený Model EFQM. (<https://ebschool.cz/je-tu-model-efqm-2020-pro-lepsi-podporu-vasi-strategie>)⁷⁰

Nový Model reprezentuje stejnou filozofii, avšak obsahově i procesně více zdůrazňuje trvalou udržitelnost v rámci strategického managementu organizací.

70 Oficiálního představení tohoto dlouho očekávaného manažerského rámce se ujal Russell Longmuir, CEO EFQM: „Toto je světově nejúčinnější manažerský rámec pro hodnocení, řízení a měření změn, transformace a organizační kultury. Bude k dispozici ve více než 20 jazycích a bude podporován sadou špičkových technologických nástrojů a unikátním systémem řízení znalostí.“ (EFQM je inovativní nezisková organizace, která spojuje poznatky založené na datech, nové poznatky vycházející z učení a rozvoje a příležitosti k networkingu ve prospěch organizací a jednotlivců na celém světě.) Již od počátku poskytuje Model EFQM organizacím v Evropě i mimo ni návod na rozvoj kultury zlepšování a inovací.

Jádrem Modelu EFQM, červenou nití, je propojení mezi účelem a strategií organizace a tím, jak jsou používány k tomu, aby organizaci pomáhaly vytvářet udržitelnou hodnotu pro její nejdůležitější zainteresované strany a dosáhnout vynikajících výsledků. Oproti původnímu rozdělení na předpoklady a výsledky je struktura nového Modelu EFQM založena na logice kladení tří otázek:

- Proč organizace existuje? Jaký účel naplňuje?
Proč zrovna tato strategie? (Směřování)
- Jak má v úmyslu naplňovat svůj účel a strategii? (Realizace)
- Čeho doposud skutečně dosáhla? „Čeho“ chce dosáhnout zítřka?
(Výsledky) (<https://www.csq.cz/>)

Nový Model EFQM je založený na průzkumu mezi téměř dvěma tisícovkami odborníků, realizaci 24 workshopů, osobních rozhovorů s lídry více než 60 organizací a týmu expertů napříč sektory a akademickou obcí. Nový Model, vytvořený pomocí metodologie „Design Thinking“, se změnil z jednoduchého sebehodnoticího nástroje na nástroj nabízející nezbytný rámec a metodologii, která pomáhá při změnách, transformaci a disrupci, jimž jednotlivci a organizace každý den čelí. To, co se na Modelu EFQM v průběhu času nemění, jsou základní principy, na nichž je Model založen. Bez ohledu na velikost organizace nebo na to, zda působí ve veřejném, soukromém nebo třetím sektoru, jsou dnes tyto zásady stejně důležité, jako tomu bylo v minulosti:

- nadřazenost zákazníka;
- potřebu z dlouhodobého hlediska vnímat zainteresované strany jako střed veškerého dění;
- porozumění vztahům mezi příčinami a následky, mezi tím, proč organizace něco dělá, jak to dělá a čeho v důsledku své činnosti dosahuje.

Nejnovější aktualizace Modelu EFQM se opírá o soubor evropských hodnot, vyjádřených v:

- Listině základních práv Evropské unie,
- Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod,
- Směrnici Rady 2000/78/EC,
- Evropské sociální chartě.

Nadace také uznává roli, kterou mohou organizace hrát v naplňování cílů OSN, které rovněž pomohly formovat toto nejnovější vydání Modelu EFQM:

- Iniciativa Organizace spojených národů Global Compact. Deset principů udržitelného a sociálně odpovědného podnikání. (www.unglobalcompact.org)
- Sedmáct cílů udržitelného rozvoje OSN (SDGs): výzva k aktivitě všech zemí podporovat sociální rovnost, řádnou správu a prosperitu a zároveň ochranu planety.

Existuje předpoklad a očekávání, že jakákoli organizace používající Model EFQM bude respektovat výše uvedené dokumenty a jednat podle podstaty v nich obsažené, a to bez ohledu na to, zda je to její právní povinnost, či nikoli. Navíc se očekává, jak uvádí Petříková, Janků, Hofbruckerová, 2020, že přijetím nového Modelu EFQM se významně zlepší a zjednoduší systém sebehodnocení stejně jako systém externího oceňování s cílem lepší připravenosti našich organizací na již zmíněnou dlouhodobě udržitelnou budoucnost. Ve smyslu nové podoby lze rovněž očekávat, že tyto budou podporovány systémem řízení znalostí. Kromě toho může CSR stimulovat další typy inovací, které mohou být zpětně přínosem pro zachování či změnu strategií CSR.

3.2.2 Principy tvorby indexu SREI (Social responsibility ÉTA index)

Komponenty CSR (hodnotový pilíř – strategie trvalé udržitelnosti, ekonomický pilíř, sociální pilíř a environmentální pilíř) byly dále operacionalizovány,

shrnuty a propojeny do měřicího nástroje, který byl nazván Index ÉTA (SREI). Exkluzivita indexu spočívá v tom, že má sebehodnotící charakter, který vychází z konstruktivistické metody učení E-U-R⁷¹. Před jeho aplikací jako měřicího nástroje (dotazníku SREI) proběhla jeho 4 kolová tvorba a hodnocení. Konstrukce SREI vychází z předpokladů, že:

- Lze využít současné praxe indexů v oblasti CSR.
- Lze sestavit jednotný nástroj pro všechny typy organizací. Lze přenést osvědčenou praxi z nástrojů vyvinutých pro organizace i na občany.
- Lze sestavit srozumitelný a uživatelsky přívětivý nástroj měření společenské odpovědnosti pro všechny typy organizací a pro občany.
- Lze nástrojem typu index CSR motivovat k sociální odpovědnosti širší spektrum uživatelů (organizací i občanů) vzhledem k aktuálnosti a naléhavosti konceptu.
- Je možno sestavit nástroj, který bude měřit úroveň společenské odpovědnosti a CSR i edukovat uživatele o společenské odpovědnosti a tím vést ke zvyšování míry společenské odpovědnosti obecně.
- Společenská odpovědnost i CSR jsou sociálními konstrukty a lze je rozvíjet konstruktivistickými metodami učení. (Fink et al., 2020)

Při výběru jednotlivých indikátorů SREI byla hodnocena jejich teoretická relevance (panel expertů), dosavadní zkušenosti s aplikací SREI (v rámci pilotního řízeného dotazování), validita podle typů jednotlivých CSR (firmy – zejména MSP, neziskové organizace, municipality, osoba – občan) a reliabilita SREI v průběhu výzkumu. Výsledným produktem projektu TaČR „Index sociální odpovědnosti“/TL02000336, program ÉTA“ je online nástroj

⁷¹ Zkratka E-U-R znamená: E – Evokace – respondent přemýšlí, co už o tématu ví, co si o něm myslí, ptá se sám sebe, co by vědět chtěl, uspořádává své dosavadní poznatky – vnitřní motivace získání dalších znalostí; U – Uvědomění si významu informace – respondent pracuje s novou informací, propojuje ji s tím, co už věděl; R - Reflexe – respondent reflektuje proces učení, kterým právě prošel, přemýšlí nad tím, co nového se naučil a jak efektivní učení bylo (Košťálová, Hausenblas, 2001 in Ivanová et. al., 2017).

pro všechny dospělé uživatele v ČR, případně po validovaných překladech v zahraničí. Proto jsou otázky převážně dichotomické (alternativní), které nabývají pouze dvou kategorií (Ano/Ne), nebo vícekategoriální (výčtové) s nominálním, nebo ordinálním charakterem, nejedná se o škálování.

Požadavkem ze strany internetové firmy SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.⁷² bylo u indexu SREI pro firmy (zejména MSP) získat výstupy srovnatelné pro všechny druhy a typy malých a středních podniků. Výchozí myšlenkou bylo motivovat MSP pro a v CSR v současném vysoce konkurenčním prostředí velkých firem převážně s institucionálně rozvinutým konceptem CSR (viz kapitola 3. 1. 2). Ve vztahu k CSR prokázala Pokorná (2012) významný motivační charakter učení (záměrného i nezáměrného) a tím i nezastupitelnou roli andragogiky, což konkrétně znamená měřící nástroj, umožňující průběžnou edukaci v CSR. SREI je proto založen na méně direktivním andragogickém nástroji s převážně intencionální edukací⁷³, který by spíše incidentně⁷⁴ vzdělával shareholdery v organizacích, firmách a podnicích různých typů. Jedná se o self-awareness nástroj stanovující index CSR v jednoduché číselné hodnotě podle dosažených bodů, veřejně dostupný, vytvářející žebříček podle typů firem a organizací.

Sebeuvědomovací efekty při použití dotazníku jsou dány obsahem dotazníku, který nabízí jasný přehled všech klíčových témat vztahujících se k CSR. U indexu SREI občan je požadavkem získat výstupy srovnatelné pro všechny skupiny občanů dle věku i dle životních rolí, motivující obča-

72 Společnost se od svého vzniku věnuje oblasti IT jak z pohledu poradenství, tak vzdělávání. Majitel společnosti působí v oblasti IT již více než patnáct let a mnoho získaných zkušeností ho vedlo k založení vlastní společnosti. Zároveň společnost žadatele úzce spolupracuje s občanským sdružením SERENDIPITY o.s., (www.enago.eu) která se věnuje podpoře podnikatelských a neziskových subjektů v oblasti internetového marketingu. Hlavním předmětem podnikání společnosti SERENDIPITY AGENCY, s.r.o. je poskytování software, poradenství v oblasti informačních technologií, zpracování dat, hostingové a související činnosti a webové portály.

73 Intencionální edukace – přímé, záměrné, cílevědomé a plánovité výchovně vzdělávací působení.

74 Incidentně – doprovodně, jako průvodce (Pokorná, 2012).

ny k aktivitám společenské odpovědnosti, umožňující průběžnou edukaci v PSR, založenou na stejných principech jako u organizací. Třífázový model učení vzdělávací metody E-U-R napodobuje způsob, jakým se lidé učí přirozeně. Andragogické sebeuvědomovací efekty, které jsou zahrnuty metodou E (Evokace) -U (Uvědomění) -R (Reflexe) v celkovém rámci indexu CSR, by měly vést ke změně hodnotového myšlení shareholderů. Jsou jimi:

1. Seznámení se podrobně a ve svém znalostním tempu s obsahem konceptu CSR pomocí dotazníku (E)
2. Průběžné zlepšování znalostí o konceptu CSR možností opakování elektronické verze dotazníku (E),
3. Umístění odpovědí v dotazníku ve veřejném hodnotícím žebříčku určitého typu organizace (U),
4. Inspirace z vyplněných dat jiných firem stejného typu (U),
5. Vědomí možnosti být posouzen veřejností (R).

Obsah SREI byl sestaven na základě standardizovaného dotazníku CSR Evropské Komise, metodiky GRI⁷⁵, ISO 26000, rešerše odborné literatury a konference expertů⁷⁶. Celkový Index CSR je výsledkem několika dílčích scoringů na základě zadání dat samotným respondentem. Z konference expertů vyplynuly tyto klíčové otázky pro další práci se SREI:

Expert: Je nezbytné specifikovat, zda metodikou sledujeme skutečnou odpovědnost firem nebo jen vykazované aktivity. Odpověď: *Preferujeme přístup zjišťovat skutečně společensky odpovědný přístup, ne aktivity společenské odpovědnosti. Nicméně dotazníkem nezměříme skutečnou odpovědnost. Uvědomujeme si, že jen skutky jsme schopni měřit. Dotazník doporučený Evropskou komisí přijímáme jako zdroj. Nicméně další části naší metodiky mohou naplnit význam sledování skutečné společenské odpovědnosti cílových skupin.*

75 Global Reporting Initiative je mezinárodní nezávislá normalizační organizace, která pomáhá podnikům, vládám a dalším organizacím porozumět a sdělit jejich dopady na problémy, jako jsou změna klimatu, lidská práva a korupce.

76 Konference expertů byla realizována v rámci inovačního vouchery realizovaného MVŠO (2018–2019) „Index společensky odpovědného chování II“ (CZ.01. 1. 02/0.0/0.0/17_205/0014253).

Expert: Vhodnější by byl podtitul dotazníku, použitý u zdrojového dokumentu EK „awareness-raising“ (zvyšující povědomí, sebeuvědomovací).
Odpověď: *Souhlasíme a navrhuje použít tento výraz, je pro zaměření metodiky indexu CSR výstižnější. Pokud bude metodika zaměřená na sebeuvědomování, potřebujeme měřit skutečnou hodnotovou podstatu u organizací. Tedy ne to, co doložitelně dělají, ale to, co skutečně dělají a kam svým jednáním směřují.*

Expert: Některé otázky z dotazníku EK nejsou pro ČR významné.
Odpověď: *Necháváme je v dotazníku pro celistvost metodiky, a hlavně pro potřeby nadnárodního využití, což je v zadání pro zpracování metodiky od SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.*

Expert: Respektujete srozumitelnost dotazníků pro laiky v oboru CSR?
Odpověď: *Dotazník nutně potřebuje pracovat s výkladem pojmů a rejstříky možností v podobě záložek a vysvětlivek⁷⁷. Je nutné zpracovat srozumitelné definice, popisy a výčty od odborníka.*

Expert: Jak je v dotazníku zakomponované sebeuvědomění?
Odpověď: *Polozené otázky v dotazníku (a výkladové slovníky) mají pro uživatele vzdělávací význam podle konstruktivistické vzdělávací metody E-U-R, což naplňuje poslání celé metodiky.*

Expert: Na kterou oblast se zaměřujete u občanů?
Odpověď: *U dotazníku pro občana se zaměřujeme na jeho občanský život, na jeho osobu a sociální role.*

Na základě vstupních výše uvedených požadavků a výsledků vstupních jednání s experty byly stanoveny následující požadované charakteristiky pro zpracováváný SREI:

⁷⁷ Konkrétní dotazníky v přílohách (Přílohy č. 4, 5, 6) jsou uvedeny i s vysvětlivkami tak, jak je viděl respondent, nebo tak, jak mu byly při řízeném rozhovoru předloženy.

- **Jednoduchost a srozumitelnost** – v užívání i pochopení výsledku/výstupů, pro organizace ziskové i neziskové, municipality, jednotlivé osoby – občany (dále jen uživatel); schopnost pro uživatele identifikovat míru/úroveň, na které daný uživatel svými společensky odpovědnými aktivitami přispívá k trvalé udržitelnosti.
- **Univerzální (mezinárodní) využitelnost** – vhodné pro všechny typy organizací (ziskové, neziskové, municipality) a všechny občany, aplikovatelné po úpravách v různých zemích.
- **Možnost benchmarkingu** – možnost získané/dosažené výsledky srovnávat, sestavovat do žebříčků jak v rámci obdobných subjektů/uživatelů, tak napříč spektrem.
- **Identifikace oblastí ke zlepšování v rámci SR** – schopnost ukázat uživateli celý obsah aktivit CSR a společenské odpovědnosti, inspirovat jej tím k společenské odpovědnosti, sdělit uživateli, co může průběžně změnit/zlepšit ve svém chování, aby se jeho výsledky v indexu zlepšily.

Respektování obsahu jiných metodik a indexů. Jednotlivé metodiky indexy užívané různými společnostmi v oblasti CSR ukazuje Příloha č. 3. Je v ní přehledně uvedeno, na který pilíř (komponentu) se která metodika či index zaměřuje. Dále jsou uvedena kritéria, co konkrétně metodika či index z oblasti CSR naplňují⁷⁸, ke kterým organizacím se vztahují a kde lze každou metodiku, či index na webu nalézt.

- **Kombinace několika pohledů na indexovaný subjekt** – zapojení dostupných externích informací do výsledného indexu.
- **Zapojení stakeholders – akceptace názorů stakeholders a dostupných informací o uživateli do metodiky indexu.**

⁷⁸ Pokud byla kritéria dohledána, jsou v kolonce označeny jako ANO, pokud výslovně metodiky či indexy uvádějí, že se kritérii nezabývají, je toto v kolonce označeno jako NE. Pokud však nebylo dohledáno, zda se uvedenými kritérii zabývají nebo ne, je kolonka prázdná.

- **Edukace uživatelů a identifikace oblastí pro edukační proces v rámci společenské odpovědnosti** – vzbudit zájem uživatelů zvyšovat svou výkonnost, dlouhodobě index používat jako nástroj sebeřízení a sebeedukace). Andragogické sebeuvědomovací efekty, které jsou zahrnuty metodou E-U-R v celkovém rámci indexu CSR, by měly vést ke změně hodnotového myšlení shareholderů (případně stakeholderů).

3.2.3 Postup tvorby indexu SREI

Konstrukce SREI je založená na postupně se vyvíjejícím výzkumném designu, který je kombinací metod scoping review⁷⁹, obsahové analýzy dokumentů (selfawareness dotazník EU, GRI, SDGs), konference expertů, teoretické analýzy konceptu SR, implementace konstruktivistického přístupu k učení se sociálním konstruktům, pilotáže metodiky CSR i společenské odpovědnosti, terénního předvýzkumu metodiky CSR⁸⁰ u dvou typů organizací a terénního předvýzkumu metodiky společenské odpovědnosti.

1. **Obsahová analýza dokumentů:** ze získaných souborů dokumentů identifikováno pojetí SR občana, 4 typy metodiky zpracování indexů CSR a míra srozumitelnosti používaných typů metodik indexů, obsahy pro tvorbu dotazníků společenské odpovědnosti a CSR, míra zapojení stakeholders do hodnocení, poznatky k metodám a přístupům ke vzdělávání v CSR a společenské odpovědnosti.

⁷⁹ Scoping review: identifikace zdrojových dokumentů k vymezení obsahu CSR a SR, zjištění současné úrovně poznání ve sledovaných tématech – SR občana nalezeno 29 statí, klíčová slova „Personal Social Responsibility“ a „Individual Social Responsibility“, from academic databases Isi Web of Knowledge, Scopus, Science Direct, Emerald, SpringerLink, Sage, JSTOR 2016, EBSCO Host Business Source Complete, PROQUEST Central); srozumitelnost indexů CSR nalezeno 130 statí, klíčová slova „CSR“ a „index“ společně, v databázi SCOPUS, pracováno s 20 relevantními statěmi; vzdělávání v CSR v malých a středních podnicích nalezeno 69 statí, klíčová slova „lifelong education“, „educational policy“, „education“, „CSR“, „small and small and medium enterprise“ v databázích EBSCO, Web of Science, Science Direct, Wiley Online Library, Springer Link, zpracováno 7 relevantních zdrojů.

⁸⁰ Všechna zdrojová data jsou dostupná u autorky této monografie (katerina.ivanova@upol.cz)

2. **Piloting:** provedeny nestandardizované rozhovory dle otázek dotazníku CSR se zástupci dvou klíčových typů organizací (75 ziskových a 75 neziskových organizací v ČR), jejichž cílem bylo definovat klíčové rozdíly mezi těmito druhy organizací v CSR a identifikovat potenciál pro vzdělávání v CSR zvláště u MSP.
3. **Konference expertů:** ve složení 7 expertů z vysokých škol (oborů ekonomika, marketing, andragogika, etika, matematická statistika), 3 expertů z praxe (konzultanti a poradci v oblasti CSR), 2 technických pracovníků z oboru IT programování a zadavatele zakázky; stanoveno procentuální ohodnocení jednotlivých scoringů tvořících celkový index CSR; sestavení dotazníku CSR a PSR.
4. **Předvýzkum:** písemná oponentura dotazníku CSR (85 studentů distančního vzdělávání oboru management a ekonomika v ČR, 2 experti v SR).

Celkový SREI pro online verzi je výsledkem 4 dílčích scoringů (samostatně konstruovaných, hodnocených a vyhodnocovaných částí):

1. Společenská odpovědnost a CSR scoring na základě vyplnění formuláře uživatele profilu a dotazníku založeného na sebehodnocení (až 70% míra scoringového vlivu); klíčová část indexu, popisující kompletní soubor CSR a SR aktivit a vyhodnocující soubor aktivit realizovaných uživatelem;
2. CSR scoring na základě zadání základních dat a metrik uživatele CSR profilu (až 10% míra scoringového vlivu); část vyhodnocující fakta, ekonomické výsledky uživatele s dopadem na společenskou odpovědnost a CSR;
3. Společenská odpovědnost a CSR scoring na základě dat o uživateli CSR profilu a jeho reputaci a síle brandu (osobnosti) v on-line světě (až 10% míra scoringového vlivu); část vyhodnocující dopady dlouhodobého chování uživatele v sociálním prostředí; obsahuje a zohledňuje názory stakeholders uživatelů;

4. Společenská odpovědnost a CSR scoring od návštěvníků CSR profilu uživatele (až 10% míra scoringového vlivu); obsahuje a zohledňuje názory stakeholders uživatele.

Struktura/obsah dotazníku CSR (organizace ziskové a neziskové) je rozdělena na 4 hlavní oblasti a identifikační údaje:

- A) Strategie trvalé udržitelnosti, která se dělí na tyto podkategorie:
 - a. Hodnoty organizace (A1);
 - b. Reporting, certifikace (A2);
 - c. CSR politika (A3).
- B) Ekonomická část, která se dělí na tyto podkategorie:
 - a. Správa a řízení organizace (B1);
 - b. Vztah k dodavatelům (B2);
 - c. Vztah k zákazníkům / klientům (B3);
 - d. Marketing (B4).
- C) Sociální oblast, která se dělí na tyto podkategorie:
 - a. Jednání se zaměstnanci (C1);
 - b. Vztah k místní komunitě nad rámec zákonných povinností (C2).
- D) Environmentální oblast, která se dále nekategorizuje.

Celkový počet otázek A-D byl 65, poměru 25 % pro každou oblast dotazníku. Součástí navržené konstrukce bylo, že dotazník bude váhami specifikován pro konkrétní typy organizací (ziskové, neziskové, municipality). Návrh váhování byl zpracován konferencí expertů a jeho cílem bylo vystihnout odlišnost organizací a odlišnosti jejich možnosti sebeuvědomění. Na základě zpracování výsledků z pilotního výzkumu a předvýzkumu bylo na setkání celého výzkumného týmu projektu⁸¹ a po konzultaci se statistikem rozhodnuto, že váhování nepřineslo kýžený přehled a výsledky s váhami znemožňovaly srovnání jednotlivých stakeholderů. Rozhodnutí o zrušení váhování

⁸¹ Výzkumný tým projektu TaČR „Index sociální odpovědnosti“/TL02000336, program ÉTA“ je sestaven z odborníků z profesí (sociologie, sociální pedagogika, andragogika, IT specialisté), které předpokládají relevantní rozhodnutí ve vztahu k dotazníkovému šetření.

těž podpořilo stále sílící přesvědčení, že CSR musí být stejně závazné pro všechny typy organizací. Jejich specifika byla zohledněna v úpravách struktury měřicího nástroje a znění otázek: Bylo potvrzeno jednotné znění pro ziskové a neziskové organizace (Příloha č. 4), jehož mírně upravené znění bylo vhodné pro municipality (Kapitola 4. 1. 5) a odlišné znění pro osoby, občany (Příloha č. 5), při kterém bylo vycházeno podle konceptualizace pojmu osoba – občan v kapitole č. 3. 1. 4.

Struktura/obsah dotazníku PSR (osoba – občan):

- A) Hodnoty obecně uznávané jako žádoucí ve společnosti, ve které žijete
- B) Ekonomická část, která se dělí na tyto podkategorie:
 - B1) Ekonomická soběstačnost
 - B2) Nákupní zvyklosti
- C) Sociální oblast, která se dělí na tyto podkategorie:
 - C1) Filantropie
 - C2) Sebevzdělávání
 - C3) Zdravý životní styl
- D) Environmentální oblast

Otázky do dotazníku CSR i PSR jsou sestaveny tak, aby obsáhly všechny komponenty a dílčí klíčové aktivity CSR a PSR. Cílem je, aby otázky nabídly uživateli celé spektrum možných aktivit a současně i edukovaly uživatele v obsahu CSR a PSR.

3. 2. 4 Tvorba a komparace indexů CSR

Součástí konceptu CSR je i rozvinutá praxe CSR reportingů, ve kterých firmy prezentují přehledy svých aktivit a provádějí vzájemná srovnávání. Konkrétní index CSR vyjadřuje příslušnost ke skupině organizací, které jsou držiteli daného indexu (Bernardová et al., 2018). Lze tedy uživatele vzájemně srovnávat, z výstupů tvořit žebříčky. Jedná se o zajímavý, prakticky dobře využitelný nástroj, který má v praxi již své vybudované místo. Z pohledu

etického podnikání a tím i trvalé udržitelnosti je možno odvozovat, že by měly indexy CSR konstruovány tak, aby sloužily nejen finančním institucím, ale i všem vnějším stakeholders, organizacím všech typů a jejich vnitřním shareholders.⁸² Pravidelné reportování o CSR by firmám mělo usnadnit identifikování rizik udržitelnosti a vést ke zvýšení důvěry investorů a spotřebitelů. V současné době již ukládá směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU o nefinančním reportingu velkým podnikům⁸³ povinnost pravidelně uvádět nefinanční informace o své činnosti. (Bernardová, et al., 2020)

Na základě výsledků vstupní rešerše této části práce⁸⁴ je možno konstatovat, že indexy převážně odrážejí činnosti vnímané jako CSR v kombinaci s ekonomickými parametry a zájmy finančních institucí (ziskovost, tržní potenciál, stabilita pozice na burze aj.) a jsou vodítkem pro potenciálního investora (Janamrung, Issrawornrawanich, 2015; Eldomiati et al., 2016; Hawn at al., 2018; aj.). Jejich přínos jako ukazatele sociální odpovědnosti je malý a podle uvedených výzkumů jsou dopady indexů CSR na etické chování a kulturu společnosti nepřesvědčivé až žádné (Adel at al., 2019; Collison at al., 2009). Žádný z autorů provedené vstupní rešerše se nezmiňuje o existenci univerzálního, srozumitelného indexu CSR vhodného pro všechny typy organizací a stakeholders, který by pokrýval všechny oblasti CSR, a který

82 Současná praxe však nerespektuje potřeby shareholders a stakeholders. Index, má-li něco sdělovat o míře společensky odpovědného přístupu v podnikání v organizaci, má-li mít užitnou hodnotu pro jejich uživatele, musí být pro ně srozumitelný a výsledky indexu vzájemně srovnatelné. Proto byl zkonstruován index SREI.

83 Toto opatření se dle směrnice vztahuje pouze na určitou skupinu podniků. Týká se veřejně obchodních společností nad 500 zaměstnanců, s bilanční sumou vyšší než 20 milionů eur a čistým ziskem nad 40 milionů eur. Dle předpokladů se toto opatření v České republice dotkne přibližně 30 organizací.

84 Pro vyhledávání literárních zdrojů byla zvolena database EBSCO, protože se jedná o me-gazdroj vědeckých informací pro společenské a humanitní obory. Klíčová slova pro vyhledávací strategii byla stanovena podle algoritmu PCC. Klíčová slova byla: Index or Indexes and CSR. Zadána byla rovněž vyhledávací kritéria: nehledat klíčová slova v plných textech, ale jen v názvu nebo abstraktu; používat i dostupné ekvivalenty klíčových slov; vyhledávat jen v textech recenzovaných. Konečný výsledek byl 50 textů, z nichž všechny pojednávaly o CSR, ale jen 12 mělo uvedeno v abstraktu klíčové slovo index. Rámcově bylo vyhledáváno i v databázi Google Scholar se stejnými klíčovými slovy, která nabídla přes 100 000 odkazů. Byl vybrán vědecký časopis Social Responsibility Journal, který podle této databáze je nejvíce klíčovými slovy penetrován. Podle nejlepší shody klíčových slov s názvem článku byly vybrány ještě 4 výzkumné stati z tohoto časopisu.

by vycházel z etického základu CSR. Trend potřeby nového indexu CSR vystihujícího vyvíjející se potřeby a požadavky CSR v nefinančním etickém pojetí reflektují také Adel et al., (2019) a pokoušejí se takový index zkonstruovat.

Metodou scoping review podle přístupu Arxey a O'Malley bylo analýzou 20 statí zjištěno, že pro způsob stanovení vah a konstrukce indexu není stanoven konsensus. Výsledky analýzy obsahu statí dle čtyř specifických kritérií (Způsob stanovení dimenzí a (sub) kategorií; Způsob validace modelu indexu; Způsob sběru dat pro naplnění indexu daty; Způsob konstrukce indexu) ukázaly, že většina z analyzovaných statí (11 z 20) využívala pro identifikaci konceptu CSR rozdělení na dimenzi ekonomickou, společenskou a environmentální. Pro stanovování kategorií (příp. subkategorií, pokud se kategorie dále členila) autoři vycházejí nejčastěji z již existujících indexů/modelů, které dále doplňují či pozměňují, či z review. Volba indexů, příp. modelů je velmi různorodá. Volbu autoři statí příliš nezdůvodňují kromě vyjádření, že se jedná o známý index/model, příp. index/model vhodný pro zkoumanou oblast. (Bernardová, et al., 2020)

Autoři (Bernardová, et al., 2020) na základě výše provedené analýzy vytvořili skupiny indexů, které vykazovaly shodné přístupy k jejich konstrukci. Přístupy ke konstrukci indexů lze v zásadě rozdělit na čtyři skupiny.

Jednoduché indexy

První skupina váhy vůbec nevyužívá, nebo je využívá až v poslední fázi konstrukce agregovaného indexu. Do této skupiny patří např. index konstruovaný Ribeiro et al. (2018), který udává procento splnění požadavků kladených na organizaci, či index Schrippeho a Ribeira (2018), který zobrazuje, na kolik procent organizace plní tzv. mandatorní kritéria. Hodnota dimenze může být také vypočítaná jako poměr získaných bodů za jednotlivé kategorie dimenze k maximálnímu možnému počtu bodů v dimenzi. Finální hodnota indexu je pak dána aritmetickým průměrem hodnot dimenzí (Janamrung

and Issarawornrawanich 2015). Snahou daných indexů je, aby konstrukce indexu byla maximálně jednoduchá a uživatelům srozumitelná.

Indexy využívající vybranou metodu vícekriteriálního rozhodování

Druhá skupina využívá metod vícekriteriálního rozhodování, nejčastěji metodu analytického hierarchického procesu, někdy s rozšířením o nekonvenční jazykové modely a fuzzy logiku. Azevedo a Barros (2017) využili pro určení vah jednotlivých dimenzí Delfskou metodu, hodnotu jednotlivých dimenzí pak určují součtem hodnot kategorií, která může mít na dimenzi pozitivní nebo negativní dopad, tedy pozitivní nebo negativní hodnotu. K agregaci dimenzí do výsledného indexu využívají metodu vícekriteriálního rozhodování – konkrétně metodu váženého součtu, jejíž výhodou je transparentnost a srozumitelnost i pro laickou veřejnost. Mansourianfar a Haghshenas (2018) postupují metodou analytického hierarchického procesu, ve které experti posuzují v rámci párového srovnání, která ze dvou nabízených (sub)kategorií je důležitější a o kolik. Hodnota indexu je dána sumou součinu vah a normalizovaných hodnot jednotlivých kategorií.

Indexy využívající nekonvenční jazykové modely a fuzzy logiku

Třetí skupina pak využívá při konstrukci nekonvenční jazykové modely a fuzzy logiku. Ta využívá jazykové termíny k představení preferencí rozhodovatele (Pokorný et al., 2017). U Djekic et al. (2018) je každá kategorie vyjádřena na tříhodnotové jazykové škále, která je následně převedena do číselných hodnot na škále od 0-100. Při agregaci dimenzí má každá dimenze stejnou váhu. Nekonvenční jazykové modely a fuzzy logiku využívají i Venturelli et al. (2017) – konkrétně fuzzy expertní systém.

Indexy využívající faktorovou analýzu

Poslední skupina volí ke konstrukci faktorovou analýzu či její obdobu – metodu hlavních komponent. Kalutara et al. (2017) ji využívají nejen k identifi-

kaci kategorií, ale také k odhalení vah. Uvádějí i způsob agregace - index se vypočítá jako součet hodnot jednotlivých dimenzí násobených příslušnými váhami.

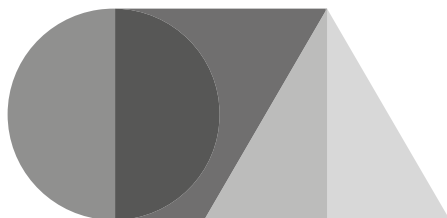
Pro rozhodování o použitých kategoriích, dimenzích i váhách jsou při konstrukci indexů často využívány panely expertů. Metoda expertního panelu je zaměřena na sumarizaci a syntézu širokého spektra dat a informací a vytvoření shrnující zprávy, která je souborem doporučení pro řešení zkoumaného problému, případně vznikne celková vize týkající se řešeného tématu. Hlavním úkolem týmu expertů je obvykle syntéza různých vstupních údajů. Metoda je vhodná pro řešení vysoce komplexních problémů, jako je CSR, které vyžadují znalosti z různých oborů (<http://www.participativnimetody.cz/panel-expertu.html>).

Při sumarizaci výstupů provedeného šetření lze dojít k řadě navazujících otázek: Je vůbec CSR vhodným obsahem pro indexaci? Lze vyjadřovat indexem aktivity CSR, které mají být projevem svobodné vůle a konkrétním zviditelněním vztahu organizace ke společnosti? Co je pro hodnocení indexu CSR relevantnější? Jsou zásadní data získaná z veřejně přístupných zdrojů, které respondenti o sobě zveřejňují sami, nebo proces, kterým organizace dospěje k hodnotě určitého indexu?

Pozitivní dopady CSR aktivit na společnost jsou jednou ze základních charakteristik konceptu CSR, a ty mohou vnímat pouze koncoví uživatelé. Měly by být rovněž brány v potaz rozdílnosti sociální, tj. národnostní, náboženské, regionální, legislativních rámců na úrovních států, které mění pojetí CSR podle prostředí, ve kterém organizace působí. Tyto skutečnosti dokládá svým publikovaným experimentem i Maria Gjølborg (2009) ve své práci „Měření neměřitelného“? Za tímto účelem vyvíjí dva indexy: jeden měřící praktiky CSR a jeden měřící výkon CSR ve 20 zemích OECD. Porovnání výsledků dvou indexů odhaluje výrazné rozdíly.

Metodiky indexu CSR, využívající jiné než jednoduché matematické postupy jsou složitě interpretovatelné, zejména pro MSP. Indexy využívající jazy-

kových modelů a fuzzy logiku, se snaží zefektivnit hodnotová data, tím, že využívají znalostí a zkušeností „expertů“ a při jejich zpracování nevyžívají matematických modelů, ale jazykových modelů. Ale ani tyto indexy nedávají možnost pochopit logiku jejich konstrukce a důvody výsledného dosaženého indexu. MSP také mnohdy neprodukují data, ze kterých indexy založené na sekundárním zpracování dat čerpají. Pro MSP jsou použitelné hlavně indexy popsané ve skupině jednoduchých indexů. (Bernardová, et al., 2020)



4 Výsledky a jejich interpretace

Výsledky prezentované v této kapitole se vztahují konkrétně k období projektu TaČR, tj od 1. 2. 2019 do 31. 1. 2022. Příprava nástroje však již předtím prošla hodnocením expertů, komparací s dalšími indexy, pilotním výzkumem i relevantním předvýzkumem. Na tvorbě výsledného dotazníku i celého indexu SREI pracovali autoři již od října 2016 v rámci dvou inovačních voucherů. V prvním voucheru byl v zadání pro Moravskou vysokou školu Olomouc uvedeno jako cíl „zpracování metodiky k sestavení samohodnotícího dotazníku pro stanovení indexu společenské odpovědnosti (CSR) pro ziskové, neziskové organizace, municipality a občany, v oblasti ekonomické, sociální, environmentální, případně jiné“.⁸⁵ Ve druhém voucheru byla Moravská vysoká škola Olomouc jako spolupříjemce finanční podpory zavázána k „aktualizovaným čtyřem dílčím samohodnotícím dotazníkům, tvorbě výkladových slovníků k vybraným položkám v dotaznících (organizace, občan), návrhu úpravy vah pro sebehodnotící dotazník, posouzení vhodnosti využití metodiky „social progress index“ a návrhu způsobu případného využití, soubor doporučených postupů“ pro jednotnou metodiku sebehodnotících dotazníků.⁸⁶ Všechna zadání z inovačních voucherů byla splněna.

⁸⁵ Název projektu Index společensky odpovědného chování; Registrační číslo projektu (MS2014+) CZ.01. 1. 02/0.0/0.0/16_045/0007362; Číslo a název prioritní osy OP PIK PO-1 „Rozvoj výzkumu a vývoje pro inovace“; Místo realizace projektu Boženy Němcové 1651/7, 750 02 Přerov; Název příjemce SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.; Sídlo příjemce Boženy Němcové 1651/7, 750 02 Přerov IČ 01780107

⁸⁶ Název projektu Index společensky odpovědného chování II; Registrační číslo projektu (MS2014+) CZ.01. 1. 02/0.0/0.0/17_205/0014253; Číslo a název prioritní osy OP PIK PO-1 „Rozvoj výzkumu a vývoje pro inovace“; Místo realizace projektu Boženy Němcové 1651, Přerov 75002; Název příjemce SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.; Sídlo příjemce Boženy Němcové 1651/7, 750 02 Přerov IČ 01780107

4.1 Výzkumné šetření v rámci projektu TaČR / TL02000336

Hlavním cílem, vyplývajícím z projektu TaČR⁸⁷ bylo pokračovat v řešení Inovačního Vouchery – Indexu CSR; dotazník CSR, který je součástí Indexu CSR doladit pro podmínky v ČR a střední Evropu; ověřit dotazník CSR předvýzkumem u všech cílových skupin; ověřit a správně nastavit váhy jednotlivých verzí dotazníku CSR; šířit jako aplikační garant povědomí o existenci celého Indexu CSR a jeho významu, motivovat k používání (k dispozici verze v ČJ a přislíbená verze v AJ na webu). Pro Moravskou vysokou školu Olomouc, která byla aplikačním garantem projektu TaČR, bylo hlavním cílem určení kritérií jednotlivých typů organizací, které je odlišují v CSR (pro potřeby odlišení metodiky indexu CSR); doplnění do indexu specifických informací, které vystihují a jsou nezbytné pro jednotlivé typy organizací (existující certifikace a indexace, řešená problematika v CSR); dopracování dotazníků metodicky a eticky (úvodní slovo, ověřovací otázky, podmínky zařazení, pozastavení a vyloučení organizace z indexace; průzkum v terénu kvantitativní i kvalitativní; psaní odborných článků, monografie; provedení výzkumu v terénu u všech cílových skupin (3× organizace, tj. včetně municipalit, občan); aktivní účast na odborných konferencích a informování prostřednictvím baneru na odborných akcích CSR.

4.1.1 Design výzkumu organizací (ziskových a neziskových)

Dotazník jako základní metoda pro zjišťování odpovědí pro organizace jako část A) celého indexu SREI je rozdělen do 4 základních oblastí a celkově ob-

⁸⁷ 2. veřejná soutěž Programu na podporu aplikovaného společenskovedního a humanitního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací ÉTA PID: TL02000336; Index společenské odpovědnosti; Doba řešení: 02/2019–01/2022; Hlavní příjemce: SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.; Řešitel: Ing. Aleš Baran; Aplikační garant Moravská vysoká škola Olomouc

sahuje 67 otázek. Otázky v terénu byly pokládány vyškoleným tazatelem⁸⁸, jednalo se o řízený strukturovaný rozhovor. Řízený strukturovaný rozhovor (Pen and paper interview) je jedna z technik sběru dat v sociálním výzkumu⁸⁹. Tazatel postupuje otázkou za otázkou podle dotazníku a respondent odpovídá. Tazatel zaznamenává odpovědi do dotazníku. Respondenti byli vybráni jako náhodný soubor.

U ziskových organizací bylo provedeno 62 ks řízených rozhovorů k dotazníku SREI (výroba, obchod). Vyřazeno bylo 21 ks dotazníků, z toho 11 ks pro neúplnost/chybovost, dále 3 ks dotazníků pro špatné kvótní zařazení a 7 ks dotazníků pro chybovost záznamu. Výsledný soubor obsahuje 41 ks dotazníků (kompletních rozhovorů) ve skupině ziskových organizací, na kterém bylo realizováno statistické zpracování. U neziskových organizací (státní/rozpočtový sektor) bylo získáno 59 ks řízených rozhovorů k dotazníku SREI. Vyřazeno bylo 14 ks dotazníků, z toho 6 ks pro neúplnost, 5 ks pro špatné kvótní zařazení, 3 ks pro chybovost záznamu. Realizace statistického zpracování byla u 45 ks dotazníků (kompletních rozhovorů) ve výsledném výzkumném souboru neziskových organizací. Celkový soubor tvořilo 86 dotazníků (kompletních rozhovorů) ziskových i neziskových organizací⁹⁰.

Respondenti byli ve 100 % předem důsledně informováni o záměru, rozsahu a obsahu dotazníkového šetření, o formě realizace záznamu jejich reakcí (odpovědí) tj. nutnosti dodržení počtu sdělených (slov – pojmů – slovních

88 Klady řízeného rozhovoru jsou: je jasné, kdo odpovídá; procento dokončených rozhovorů je vyšší než návratnost dotazníku; nejsou vynechávány otázky. Problémem je snížená anonymita respondentů; jedná se o nákladnou techniku, neboť je časově náročný pro tazatele v terénu; tazatelé musejí být vyškoleni v kladení otázek; časová náročnost vede k menší velikosti zkoumaného vzorku; tazatel může (i nechtěně) ovlivňovat respondenty. Přesto se jedná o velmi precizní techniku sociálního výzkumu, která přináší velmi kvalitní výsledky.

89 Pokud je dotazník zaznamenán do papíru jedná se o PAPI formu, pokud do elektronického zařízení jedná se o CAPI, pokud na tablet, jedná se o TAPI formu. Ve všech případech se jedná o techniku sběru dat – osobní rozhovory (face to face).

90 Celkem bylo plánováno více řízených rozhovorů (celkem 150, tj. 75 u ziskových a 75 u neziskových organizací), ale do situace v terénu zasáhla pandemie koronaviru COVID-19. Tyto objektivní překážky blokovaly a časově komplikovaly sjednávání termínů uvnitř výzkumného souboru pro potřeby dotazníkového šetření.

spojení) k jednotlivým dotazům za účelem následné kvantifikace. Samotná realizace dotazníkového šetření proto poskytla také následující procentuální vyhodnocení odlišnosti v reakcích (odpovědích) nejen z hlediska obsahového, ale také z hlediska formy reakcí (odpovědí), kdy realizátor dotazníkové akce následně provedl kvantifikaci reakcí (odpovědí) z hlediska SPONTANEITY (respondenti odpovídali znalostně „bez přípravy a rovnou k věci“) vs. hledisko FORMÁLNOSTI (respondenti odpovídali pouze s pomocí vlastních dokumentů, kolegů apod.).

Metodou přístupu byla metoda deskriptivní a metoda komparace. Podle hypotéz uvedených v metodice se jednalo o komparaci jednotlivých pilířů mezi sebou u ziskových organizací, jednotlivých pilířů mezi sebou u neziskových organizací, výsledků jednotlivých pilířů mezi ziskovými a neziskovými organizacemi. Na výzkumný soubor bylo aplikováno nominální statistické zpracování s percentily výstupních dat jednotlivých otázek. Metody analýzy získaných dat byly vybírány dle potřeb jednotlivých typů dotazníkových otázek: škálové položky byly posuzovány klasickou statistikou a neškálové položky byly posuzovány na základě vlastního programu na četnost jednotlivých výroků shodných s ostatními respondenty. Externí výzkumná agentura STEM, která výzkumné šetření u ziskových a neziskových organizací prováděla a participovala na daném projektu, dále ve své zprávě uvádí, že na základě žádosti zadavatele MVŠO byly dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků ziskových i neziskových organizací z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení je uvedeno pouze v procentuálních souhrnech).

Design výzkumu vychází z Reportu – final resumé dotazníkového šetření TaČR TL02000336. V Reportu jsou výzkumnou organizací detailně objasněny počty zrealizovaných dotazníkových rozhovorů, nezrealizovaných dotazníkových rozhovorů a počty nepoužitelných dotazníkových rozhovorů v časové posloupnosti. Je rovněž popsáno, kolik času jednotlivým typům respondentů a proč trvalo odpovídat na různé typy dotazníkových otázek. Závěrem je uveden kompletní souhrn reakcí (odpovědí) respondentů z hlediska spontaneity vs formálnosti.

Postup sběru dat:

09. 03. 2020 zadání projektu dotazování a specifikace TAČR TL02000336 firmě STEM.

10. 03.–15. 03. 2020 formulace zadání jednotlivých otázek pro dotazování⁹¹

- transformace pro datovou formu CAPI dotazování
- transformace pro datovou formu TAPI dotazování
- transformace pro klasickou formu PAPI dotazování

16. 03. 2020–20. 03. 2020 testování dotazníků CAPI/TAPI

- celkem provedeno testovacích změn v zadání 14
- trvalých změn v zadání 1
- celkem ukončených dotazníků 57
- celkem chybových dotazníků 9
- celkem státní/rozpočtový sektor 15
- celkem soukromý sektor 42

21. 03.–29. 03. 2020 instalace dotazníků CAPI/TAPI

- celkem paketů pro dotazování 300
- celkem dotazování TAPI 100 / CAPI 100 / PAPI 100
- celkem dotazování VS (veřejný sektor) 150 / SS (soukromý sektor) 150
- distribuce tazatelům TAPI/CAPI verze 20. 3.–24. 3. PAPI verze 23. 3.–26. 3.
- realizace dotazování okresy: Frýdek-Místek, Nový Jičín, Karviná, Ostrava

⁹¹ Původní dotazník uvedený v Příloze č. 4 byl ještě v této části výzkumu operacionalizován tak, aby jeho forma byla vhodná pro sběr CAPI (průběžně bylo firmou STEM projednáváno s vedením projektu). Proto se verze v Příloze č. 6 a Příloze č. 7 odlišují ve způsobu kladení otázek od původního znění v Příloze č. 4. Smysl a obsah původního dotazníku však zůstává.

30. 03.–26. 04. 2020 generování datových seznamů případných respondentů a následné nabídky účasti v dotazování

- 30. 3.–3. 4. Osloveno více než 60 právnických osob typu malé a střední firmy – neziskovky. Na sdělení souhlasu/nesouhlasu bylo standardně nastaveno 7 dní/běžný týden.
- 6. 4.–09. 4. Osloveno dalších více než 60 právnických osob typu malé a střední firmy – neziskovky. Na sdělení souhlasu/nesouhlasu bylo standardně nastaveno 7 dní/běžný týden.
- 14. 4.–17. 4. osloveno více než 140 právnických osob typu střední a velké firmy – podnikající ve výrobě a obchodu. Na sdělení souhlasu/nesouhlasu bylo standardně nastaveno 7 dní/běžný týden.
- 20. 4.–24. 4. osloveno dalších více než 100 právnických osob typu malé a střední firmy – podnikající ve výrobě a obchodu. Na sdělení souhlasu/nesouhlasu bylo standardně nastaveno 7 dní/běžný týden.

30. 3–15. 5. 2020 rekrutace respondentů pro účast v dotazování

- celkem oslovených právnických osob 371
- absolutně udělených souhlasů s realizací dotazování 119
- podmíněčně udělených souhlasů s realizací dotazování 73
- nerozhodnutých s udělením souhlasu/nesouhlasu s realizací dotazování 74
- nesouhlas s realizací dotazování 105
- absolutní souhlasy = byl dohodnut termín dotazování v termínech od 27. 4. a dále
- podmíněčné souhlasy = souhlas není potvrzen z důvodu COVID19, potvrzen pouze vedením firmy
- nerozhodnutí s realizací = z důvodu COVID-19 ve firmě nebo nepřítomností vedení firmy

30. 3.–15. 5. 2020 sjednávání termínu dotazování

- celkem absol. udělených souhlasů 1. + 2. fáze dotazování /neziskovky 65 ks

- nabízené termíny dotazování /neziskovky v období 11. 05.–12. 06.
- celkem absolutně udělených souhlasů 3. + 4. fáze dotazování/výroba a obchod. 76 ks
- nabízené termíny dotazování /podniky výroba a obchod v období 25. 5.–26. 6.

11. 05.–31. 07. 2020 dotazníkové šetření CAPI/TAPI/PAPI

Neziskové organizace:

- dohodnuto z celkového počtu 65 ks respondentů 31 ks fixních termínů dotazování + 28 ks náhradních termínů TAČR
- ve zbylých případech souhlasů s dotazováním – neziskovky bez sjednaných termínů 34 ks respondenti požádali o termín dle vlastních možností
- do 31. 07. provedeno 31 ks dotazníků (z 31 ks fixně dohodnutých) + sjednaných náhradních termínů 28 ks resp. (z 34 ks bez termínu) tj. provedeno 28 ks dotazníků s prodloužením dotazování do 31. 07. Celkem KR (kompletních rozhovorů) odpovídajících kvótám neziskovek 59 ks

Ziskové organizace:

- dohodnuto z celkového počtu 76 ks respondentů 25 ks fixních termínů dotazování + 41 ks náhradních termínů
- ve zbylých případech souhlasů s dotazováním výroba a obchod bez sjednaných termínů 51 ks respondenti požádali o termín dle vlastních možností
- do 31. 07. provedeno 25 ks dotazníků (z 25 ks fixně dohodnutých) + sjednaných náhradních termínů 41 ks resp. (z 51 ks bez termínu) tj. provedeno 37 ks dotazníků s prodloužením dotazování do 31. 07. Celkem KR (kompletních rozhovorů) odpovídajících kvótám firmám ve výrobě a obchodu 62 ks

02. 08.–11. 08. 2020 stahování kompletních dat/synchronizace CAPI/TAPI dotazníků, supervize anonymizovaných dat

- celkem KR (kompletních rozhovorů) 31. 07. 2020 - 121 ks
- 09. 08.–10. 08. supervize anonymizovaných dat všech typů dotazníků TAPI/CAPI/PAPI a skrutace pro potřeby statistického zpracování

24. 09.–01. 11. 2020 statistika, odchylky, analýzy, komentáře, kvantitativní a kvalitativní rozhraní výsledků dotazníkového šetření⁹²

30. 09. kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí dvou tázaných skupin respondentů, tj. neziskovky + firmy, s rozdělením organizací na malé, střední a velké⁹³

04. 10. kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s akcentací otázek + odpovědí, kde nastaly statisticky významné odchylky/kvalitativní rozdíly mezi organizacemi ziskovými a neziskovými – viz grafy kapitola 4. 1. 4

13. 10. souhrn reakcí (odpovědí) respondentů z hlediska SPONTANEITA VS. FORMÁLNOST – viz kapitola 4. 1. 4.

Datový soubor byl posléze strukturován podle hypotéz uvedených v metodice (viz kapitola 3), které se zaměřovaly na předpoklad rozdílů mezi jednotlivými pilíři u stejného typu organizací a na předpoklad rozdílů mezi typy organizací (ziskových a neziskových, případně municipalit).

⁹² Příloha č. 6 - Kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí (organizace ziskové a neziskové)

⁹³ Příloha č. 7 - Kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí s rozdělením organizací na malé, střední a velké (organizace ziskové a neziskové)

4.1.2 Výsledky výzkumu firem (ziskových organizací) a jejich hodnocení

V části dotazníku⁹⁴ A (hodnotový pilíř a strategie trvalé udržitelnosti) na otázku „Co si představujete pod pojmem principy CSR?“ bylo u firem vybírána odpověď z celého spektra možných odpovědí. Nejčastěji však, celkem ve 40 %, respondenti uváděli že si jako CSR představují veřejně prospěšné aktivity a aktivity očekávané od okolí. Znamená to, že život v konkrétní lokalitě je pro firmy určující svou tématikou. Obecně je možno konstatovat, že firmy mají představu o CSR (95 %), avšak v rozdílných strategiích. Tomu odpovídá i skutečnost, že víceletou strategií, obsahující principy CSR, nemá formálně zpracovanou jen 15 % respondentů. Z cílů trvalé udržitelnosti (SDG) se firmy zaměřují shodně na cíle 3. (Zdraví a kvalitní život), 4. (Kvalitní vzdělávání), 5. (Rovnost mužů a žen), 11. (Udržitelná města a obce), 12. (Odpovědná výroba a spotřeba) a cíl 17. (Partnerství ke splnění cílů). Dvojnásobnou pozornost věnují cílům 8. (Důstojná práce a ekonomický růst) a 9. (Průmysl, inovace a infrastruktura). Definované hodnoty a pravidla chování pro zaměstnance má 65 % firem uvedeno v etickém kodexu, nebo jako součást firemní kultury. Jen 10 % z nich řeší tuto problematiku kontrolou.

Hodnoty firmy jsou se zaměstnanci probírány zejména při nástupu a jsou rovněž součástí pracovní smlouvy (celkem 50 %). Vnější stakeholderi jsou informováni o hodnotách organizace nepřímou cestou, a to zejména přes reportování zákazníkům (30 %) a reportování médiím (30 %). Pro měření CSR využívají firmy především informace získané z ratingových agentur (40 %) a z indexů hodnotících pověst organizace (25 %). Účinky CSR jsou převážně měřeny českými (nebo v ČR adoptovanými) normami (60 %), ale již je více známa i metodika Global Reporting Initiative GRI (15 %), CSR je v 55 % součástí výročních zpráv firem a zaměřuje se na rovněž na výstupy z interního měření CSR. Zveřejňována je v 50 % na webových stránkách. Odbornému vedení v oblasti CSR se věnuje především vrcholové vedení firmy (45 %), CSR manažeři (20 %), marketingové oddělení (15 %), ocenění

⁹⁴ Celé znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 4

v soutěžích Top filantrop, Cena hejtmana kraje za společenskou odpovědnost, Sociálně prospěšná společnost – firma – podnikatel roku, získalo 75 % respondentů. 90 % respondentů založilo, nebo spoluzakládalo spolek, či organizaci, jejímž posláním jsou aktivity CSR. Jako protikorupční opatření nejvíce využívají firmy opatření zaměřující se na samotné zaměstnance (etický kodex 25 %, trestná odpovědnost 40 %).

V části dotazníku B (ekonomický pilíř) respondenti uváděli, že dbají na transparentnost svých obchodních záležitostí i na transparentnost informací pro stakeholdery, kterých se jejich rozhodnutí týkají buď zcela (80 %), nebo po schválení CSR manažerem (20 %). Rovněž se snaží vyřizovat včas své smluvní vztahy. V 60 % také cíleně zjišťují zpětnou vazbu od externích stran, evidují a řeší stížnosti těchto stran. Je pro ně důležité, jakou reputaci mají jejich obchodní partneři (70 % určitě ano, 30 % částečně ano). Kvalitu poskytovaných služeb si průběžně zjišťuje 85 % respondentů. Nejvyšší vedení firem se podílí na stanovování vizí (75 %), které respektují principy CSR a SDGs, v případě částečné iniciativy ze strany nejvyššího vedení (25 %) se může například jednat o dodatečná schvalování. Dodržování etických pravidel při propagaci svých služeb uvádí všichni respondenti.

Jako problematické se jeví zajišťování udržitelnosti organizace (a tím i CSR) prostřednictvím rozpočtové odpovědnosti, na které kladně odpovědělo jen 60 % firem. Jen 40 % respondentů vždy zjišťuje zpětnou vazbu na zlepšení svých služeb CSR od občanů, nebo institucí, bez ohledu na typ služeb, nebo aktivit, a jen 50 % z nich poskytuje občanům, institucím, spolkům, nebo podnikatelům servis nad rámec zákonných povinností. Pravidelně monitoruje svou image na veřejnosti rovněž 50 % firem. K propagaci konceptu CSR využívá vlastní marketingové aktivity pravidelně pouze 5 % ziskových organizací.

V části dotazníku C (sociální pilíř) respondenti uvádějí jako dominantní způsob motivace zaměstnanců k rozvíjení odborných znalostí a dovedností flexibilní složku mzdy (60 %), stejně jako cílené rozvíjení dlouhodobé kariéry v dané firmě. 90 % respondentů uvádí, že jakákoliv pozitivní diskrimi-

nace je v rozporu s jejich etickým kodexem. Všichni respondenti preferují regionální zdroje a pořádají charitativní akce ve prospěch života lokality, kde působí.

Dialog se zaměstnanci o důležitých záležitostech, které se jich týkají, je v 65 % pouze součástí personalistické agendy a jen ve 35 % je dialog veden na pravidelných brífincích jednotlivých oddělení. Využívání nástrojů na konzultaci změn ve strategii organizace je opět uváděn jako součást firemní personalistické agendy. Stejně tak nejsou ve 100 % průběžně monitorovány vztahy mezi zaměstnanci nad rámec platné legislativy, nebo dokonce vůbec ne (35 %). Pouze 60 % respondentů zavedlo opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti svých zaměstnanců, aktivně nabízí vhodnou rovnováhu pracovního a osobního života jen 55 % respondentů, u 45 % je toto požadováno ze strany zaměstnaneckého/odborového svazu. 55 % respondentů bez podmínek uzavírá spolupráce s organizacemi tak, aby výsledkem vzájemné spolupráce bylo zlepšení jejich postavení na trhu, 45 % s podmínkou synergického efektu vůči vlastní firmě.

V části dotazníku D (environmentální pilíř) jsou otázky ve vztahu k ochraně životního prostředí 100 % kladné. Dopady však vlastní činnosti na životní prostředí vyhodnocuje pravidelně 30 % respondentů, ostatní až podle pokynů vedení, a zcela využívá zdroje ekologických energií 55 % firem, a žádný respondent nemá ekologicky udržitelný produkt, který by jej odlišoval od konkurence.

Hodnocení mezi jednotlivými pilíři (H1) ziskových organizací v procentuálním vyjádření nevykazuje významné rozdíly. A je možno konstatovat, že respondenti (tj. takové firmy, které měly o dotazování zájem) se chovají společensky odpovědně. Jistotu jejich působení lze vyčíst z hodnotového a ekonomického pilíře. V pilíři, který popisuje hodnoty organizace a strategie udržitelnosti mají firmy celkově přehled, zabírají se danými tématy a snaží se na nich pracovat. Pouze malá část dotazovaných firem výjimečně uvedla u jednotlivých odpovědí, že se na danou oblast nezaměřuje. Stejnou jistotu v přístupu k dané problematice lze vyčíst z ekonomického

pilíře. Dotazující firmy odpovídají na dané otázky kladně, nejčastěji se jedná o jednoznačné odpovědi, jen v některých případech jsou jejich odpovědi vázané na další subjekty nebo situace (ve 13 odpovědích z 20 otázek). Pouze ve 3 případech (15 %) byla uvedena záporná odpověď (firmy se na danou problematiku nezaměřují). V těchto pilířích je možno u ziskových organizací hodnotit kvantitativně přístup k CSR jako konceptu a praxi jako nadprůměrný, pravidelně využívaný a stabilně zařazený do jejich činnosti. Kvalitativně je možno jejich přístup hodnotit jako orientovaný, se zájmem o problematiku, zjevné je i porozumění i ne příliš známým pojmům (zejména u procesu indexace a soutěží v oblasti CSR).

Sociální oblast však stejnou erudici u odpovědí nevykazuje. Je otázkou, zda respondenti dobře rozuměli obsahu pojmů „pozitivní diskriminace“, „dialog se zaměstnanci“, „rovnováha pracovního a osobního života“. Motivační složky (Incentives), které zaměstnavatelé uváděli, vycházely převážně z platu a finančních odměn, případně z podpory technického zázemí pracovníků. Podle Herzbergovy motivační teorie (1993) je jejich motivační přístup tzv. hygienický, nikoliv zaměřený na motivátory. Nebyly uvedeny zejména dlouhodobé motivační složky (podle téhož autora), jako je podíl na firmě, pracovní postup, plánování dlouhodobé kariéry. I motivace k dalšímu vzdělávání byla podporována zejména finančně, setkávání se zaměstnanci bylo významně často ponecháváno na personálním oddělení (65 %). Zůstává otázkou, jak by vypadala snaha zaměstnavatele při hledání rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, kdyby ji neovlivňovaly zaměstnanecké/odborové organizace. Ve vztahu k vnějším stakeholderům však zase odpovědi nabývají na jistotě a tím vyvažují až podprůměrný přístup k vlastním zaměstnancům. Přitom je nutno mít neustále na mysli, že k šetření přistoupily jen ty firmy, které měly o výzkumné šetření zájem. Můžeme se jen domnívat, jaké jsou přístupy k vlastním zaměstnancům i firem, které se o otázky CSR nezajímají.

Environmentální pilíř ukazuje dodržování zákonů, které má Česká republika ve vztahu k ochraně přírody, činnosti nad její rámec nebyly zaznamenány. Je možno s jistou nadsázkou konstatovat, že v tomto pilíři jsou firmy práv-

ně dbalé, avšak s nízkou kreativitou. Tu vyvažuje celkově jejich angažovanost v charitativních akcích, zakládání a podporování veřejně prospěšných organizací apod.

Celkově je možno hodnotit, že se hypotéza o rozdílech mezi jednotlivými pilíři u ziskových organizací potvrdila, zejména zaměstnanecká část sociálního pilíře vykazuje neznalosti, nebo nezájem zaměstnavatelů. Téměř vynikající výsledky jsou v ekonomickém pilíři a prezentaci firmy směrem ven. Vzhledem k tomu, že mnohé (více než 20 %) a zejména velké firmy mají vlastního CSR manažera a zisk je hlavním důvodem pro vznik a fungování takových organizací, bylo možné tento výsledek předpokládat.

4.1.3 Výsledky výzkumu neziskových organizací a jejich hodnocení

V části dotazníku A (hodnotový pilíř a strategie trvalé udržitelnosti) na otázku „Co si představujete pod pojmem principy CSR?“ byla u neziskových organizací (dále NO) nejčastěji vybírána odpověď „aktivity očekávané od okolí“ (40 %), pokud k těmto výsledkům přičteme 20 % odpovědí „angažovanost vůči okolí“, je možno konstatovat, že lokální význam NO je 60 a více %, neboť ještě 15 % získala odpověď „realizace veřejně prospěšných aktivit“. Nejčastěji mají NO koncept CSR jako součást dlouhodobých firemních vizí (35 %), ze SDG nejčastěji naplňují cíl č. 1 (Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě – 20 %) a cíl č. 10 (Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi – 15 %). Jasně definované hodnoty a pravidla chování pro své zaměstnance mají NO zejména jako součást kodexu zaměstnanců 30 %, součást firemní kultury 25 % a součást výběrových řízení nových zaměstnanců 20 %. S hodnotami a pravidly jsou seznámeni v rámci výběrových řízení a následném zaškolení. Hodnoty organizace jsou součástí pracovní smlouvy.

V NO jsou na oblast CSR jsou nejčastěji najímáni externí konzultanti (45 %). V počtu odpovědí následuje vrcholové vedení (30 %) nebo personální od-

dělení (25 %). V 75 % NO založily spolek či organizaci, jejichž posláním jsou CSR aktivity. Interní měření společenské odpovědnosti je prováděno prostřednictvím indexů hodnotící pověst organizace nebo analýzou výročních zpráv. Nejčastěji využívané metody jsou OECD Guidelines for Multinational Enterprises (25 %), Global Reporting Initiative GRI (25 %), SAN Social Audit Network (25 %). Jako protikorupční opatření mají NO v 30 % uvedený vypracovaný etický kodex a v 30 % obeznámení o trestné odpovědnosti právnických i fyzických osob v souvislosti úplatků. V 65 % NO uvádějí své CSR aktivity jako součást výroční zprávy, a tato zpráva je v 65 % přístupná na webových stránkách. Interní audit CSR je ve výročních zprávách částečně obsažen v 30 % NO, a zcela ve 40 %, 25 % NO se domnívá, že není důvod tyto interní zprávy zveřejňovat. NO, které souhlasily s vyplněním dotazníku, byly oceněny ve 20 % jako Sociálně prospěšná společnost – podnikatel roku a Cenou hejtmana kraje za společenskou odpovědnost ve 30 % a v soutěži Soutěž firma roku: Rovné příležitosti ve 30 %.

V části dotazníku B (ekonomický pilíř) všechny NO jednoznačně dbají na transparentnost v obchodních záležitostech (100 %). Poskytují transparentní informace o rozhodovacích procesech v řízení organizace těm stakeholderům, kterých se jejich rozhodnutí týkají a dbají o včasné vyřízení smluvních vztahů a na ochranu osobních údajů nad rámec uložený legislativou. Nejvyšší vedení organizace se podílí v 90 % na stanovování vizí, které respektují principy SDG a 75 % NO se pravidelně účastní veřejných iniciativ v oblasti CSR, avšak jen 50 % z nich zajišťuje udržitelnost prostřednictvím rozpočtové odpovědnosti – dlouhodobé ziskovosti organizace. Cíleně zpětnou vazbu od externích stran zjišťuje 100 % NO, a to vždy 75 % a podle ochoty externí strany 25 % a vždy eviduje a řeší stížnosti od externích stran 90 % NO. NO pravidelně spolupracují s jinými partnery při řešení problémů CSR souvisejících s řízením organizace (80 %), ve specifických případech v 20 %. Pro všechny NO je důležité, jakou reputaci v oblasti CSR má partner poskytující řešení nebo partner poskytující zdroje.

Polovina tázaných NO vždy zjišťuje zpětnou vazbu od občanů obce nebo institucí na zlepšení svých služeb. Ostatní NO zjišťují zpětnou vazbu dle

zacilení konkrétní akce (30 %) nebo pokud si to vyžádá jiná partnerská organizace (20 %) a v 50 % si cíleně zjišťují názory vnějších stakeholderů v určitých dlouhodobých intervalech, ve 20 % v reakci na společenské změny a ve 30 % dle interních potřeb. 80 % NO poskytuje svým stakeholderům servis nad rámec zákonných povinností. Všechny oslovené NO si průběžně zjišťují kvalitu svých služeb, stejně jako všechny poskytují v rámci propagace svých služeb vždy pouze pravdivé a kompletní informace, rovněž všechny dodržují etická pravidla ve způsobu propagace svých služeb. 65 % NO monitoruje cíleně a pravidelně svoji image na veřejnosti, marketingové aktivity i k propagaci konceptu CSR využívá 40 % NO jen tehdy, pokud to dává smysl, dle dohody s přátelskými organizacemi 25 % a pravidelně 35 % NO.

V části dotazníku C (sociální pilíř) 75 % dotazovaných NO motivuje své zaměstnance k rozvíjení odborných znalostí a dovedností flexibilní složkou mzdy, zbývající NO tak činí finančními příspěvky na vzdělávací aktivity. Oblastmi diskriminace, kterým NO preventivně zamezují jsou diskriminace žen (75 %), diskriminace etnik (15 %), diskriminace postižených osob (15 %) a diskriminace náboženská (5 %), jakékoliv prvky pozitivní diskriminace jsou v rozporu s etickými vnitřními předpisy u 85 % NO. K dialogu se zaměstnanci o důležitých záležitostech, které se jich týkají, tři čtvrtiny NO využívají pravidelné interní brifinky a zbývající NO využívají kvartální interní hodnocení zaměstnance a opačně hodnocení zaměstnavatele. Stejně nástroje i ve stejném poměru NO využívají ke konzultacím se zaměstnanci o změnách ve strategii organizace a zaměstnance tak zapojují do rozhodování, vztahy mezi zaměstnanci však nikdy nemonitorují. Připojištění hrazené zaměstnavatelem uvádějí NO v 75 % jako opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, jako nefinanční odměna, kromě těch tradičních (technické vybavení, služební auto, stravenky) jsou podle 15 % NO příspěvky na další vzdělávání za účelem zvýšení kvalifikace zaměstnanců.

Regionální zdroje podporuje 40 % NO, zbývající NO sice také, ale podle typu zdrojování, avšak 80 % NO uzavírá nad rámec zákona v CSR spo-

lupráci s dalšími organizacemi tak, aby výsledkem jejich spolupráce bylo zlepšení postavení na trhu jejich partnerské organizace, synergický efekt vyhledává v tomto případě zbývajících 20 % NO.

V části dotazníku D (environmentální pilíř) jsou otázky ve vztahu k ochra- ně životního prostředí 100 % kladné. Dopady vlastní činnosti na životní prostředí vyhodnocuje pravidelně 45 % respondentů, 55 % až podle pokynů vedení, a zcela využívá zdroje ekologických energií 65 % NO.

Hodnocení mezi jednotlivými pilíři (H1) celkově u NO nevykazují význam- né rozdíly, přestože, jak uvádí Hoffmannová (2021), pouze 27 tázaných NO vykazovaly v průběhu dotazování znalosti konceptu CSR a u otázek ne- musely dohledávat odpovědi v interních dokumentech. Ve všech čtyřech pilířích se zkoumané NO chovají společensky odpovědně.

NO využívají při zavádění, činnostech či prezentování CSR aktivit externí odborníky anebo je to záležitost vedení. NO obecně nemají kapacity pro pracovní pozici CSR manažera. NO obecně mají lokální význam, což se projevuje i v jejich odpovědích. Obecně jsou zaměřeny na naplňování po- třeb a požadavků obyvatelstva, a tak není překvapující, že nejvíce naplňují ty SDGs cíle, které se zabývají chudobou a snížením nerovností. NO se zú- častňují soutěží a hodnotí svou CSR aktivitu pomocí mezinárodních met- rik. Své CSR hodnocení více jak polovina NO uvádí jako součást výročních zpráv a zveřejňuje na webových stránkách.

NO zjišťují důsledně zpětnou vazbu ať už od externích stran nebo partnerů, stejně jako od svých zaměstnanců, vedení se cíleně podílí na stanovování vizí NO. Pro všechny NO je důležité, jakou reputaci v oblasti CSR má part- ner poskytující řešení nebo partner poskytující zdroje. Problémem NO se jeví dlouhodobá rozpočtovost a její udržitelnost, což je u vícezdrojového financování očekávaným defektem.

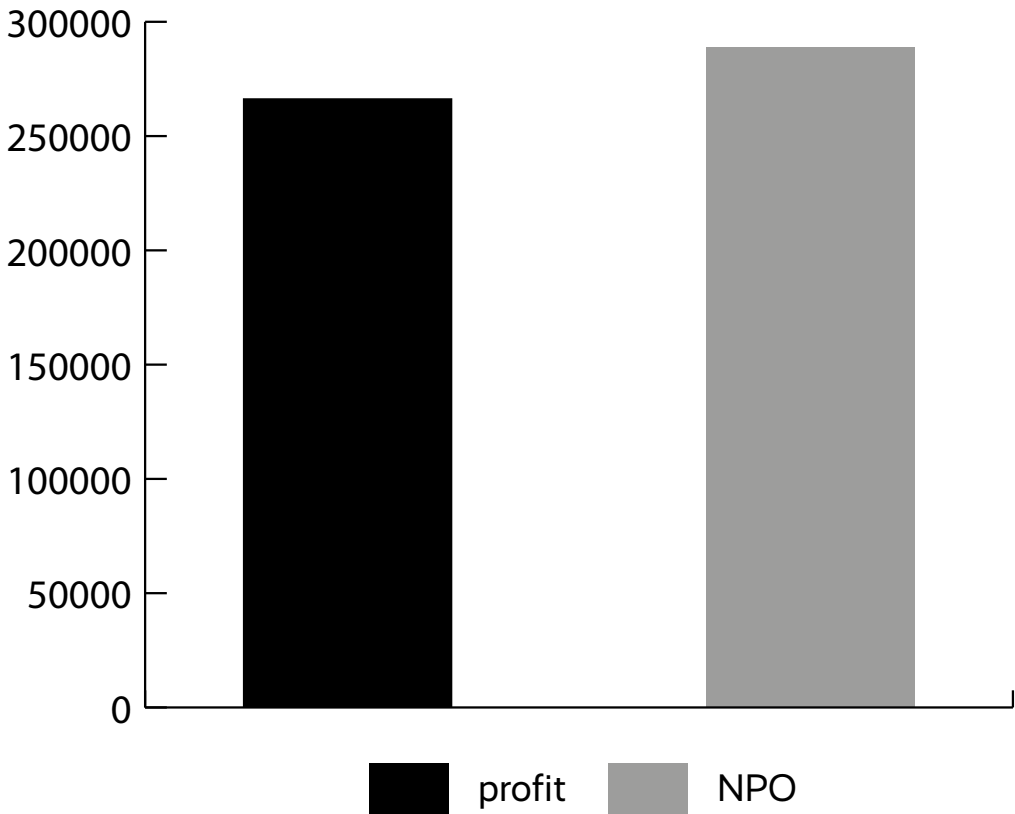
Motivaci zaměstnanců otevřeným výběrovým řízením uvnitř organizace na vyšší pozici NO vůbec neuplatňují, což může být z důvodu menších or-

ganizačních struktur NO obecně. Pro velikost organizací není nutné v NO také monitorovat vztahy mezi zaměstnanci, protože často se jedná o malou skupinu osob, a o sporech na pracovišti je vedoucí obeznámen vlastním každodenním pozorováním. O své zaměstnance se starají a zajímá je jejich názor, zapojují zaměstnance do rozhodování o pracovních záležitostech i CSR, vzájemná hodnocení vedení versus zaměstnanci, a naopak, probíhají pravidelně. Do jednání se zaměstnanci nevstupuje personální oddělení. V environmentálním pilíři je bez invence dodržován zákon, bývají vyhodnocovány dopady činnosti na prostředí a je zjevná snaha některých NO využívat ekologické zdroje.

4.1.4 Shrnutí a komparace výsledků výzkumu ziskových a neziskových organizací a jejich interpretace

Hypotéza H1, že existují rozdíly mezi jednotlivými pilíři u každého z typu organizací se potvrdila, pokud jako limit CSR chování organizace přijmeme 10 a více procent záporných, nebo nesprávných odpovědí. U ziskových organizací se hypotéza potvrdila v negativním slova smyslu (celkem 3 pilíře mají více než 10 negativních procent), pozitivní výsledek vykazuje jen pilíř hodnotový. U NO byla situace jiná, dva pilíře mají 10 a více procent nesprávných odpovědí (pilíř sociální a environmentální), zbývající dva pilíře vyznívají pozitivně (mají méně než 10 % nesprávných odpovědí). Objektivní představu o konceptu CSR ve firmách a NO přináší zejména srovnání obou typů organizací v celkovém skóre. Z grafu č. 1. je možno vyčíst nejen souhrnnou odpověď na druhou hypotézu (H2), která předpokládá, že existují rozdíly mezi typy organizací, ziskovými (profit) a neziskovými (non profit organization – NPO), ale rovněž nepřímé potvrzení hypotézy H1. I zde vidíme, že ve firmách je rozdíl v jednotlivých pilířích spíše negativní (3 negativní výsledky ku 1 pozitivnímu) a v NO je poměr mezi jednotlivými pilíři vyrovnaný (2 negativní a 2 pozitivní výsledky):

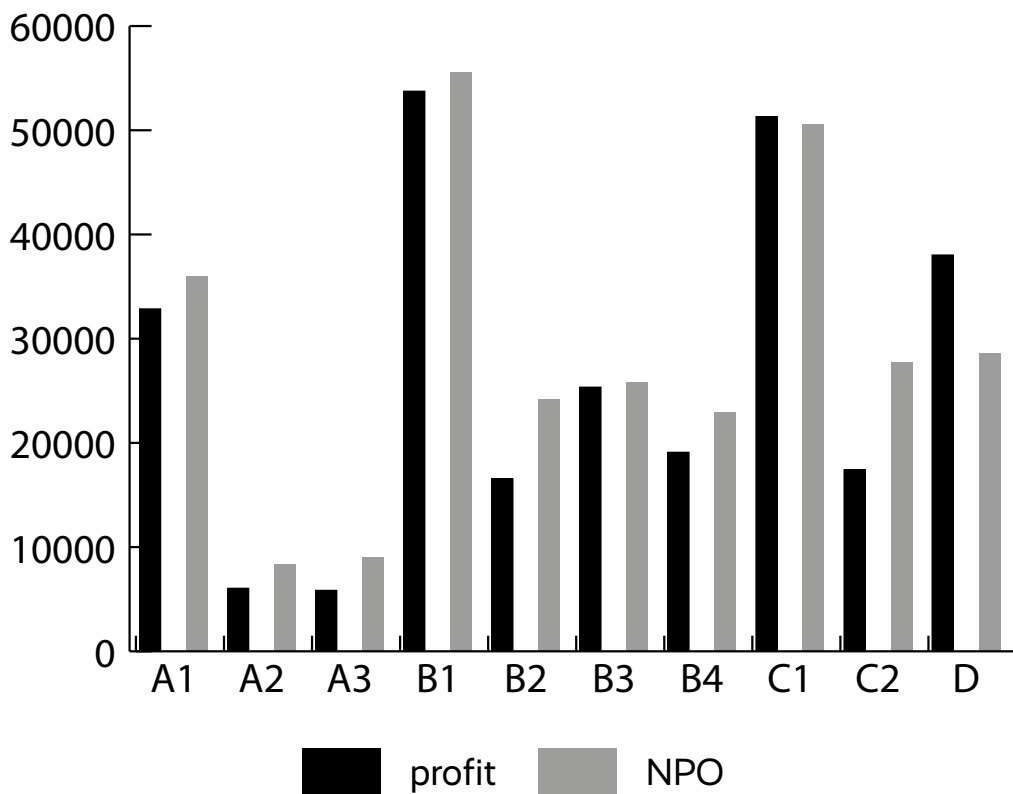
Graf č. 1: Celkové skóre získané organizacemi ziskovými (profit) a neziskovými (NPO)



Při konkrétním srovnání pilířů firem a NO a jejich vnitřního dělení⁹⁵ v grafu č. 2 je možno konstatovat, že v hodnotovém pilíři se u všech tří podpíříů jedná o mírnou CSR převahu u neziskových organizací, zejména vyznává ve prospěch NO podpíří CSR politika.

⁹⁵ Je však třeba mít na paměti, že každý pilíř a podpíří zahrnuje jiný počet otázek (dle operationalizované verze TAPI, CAPI uvedené v příloze č. 6): Pilíř A) Strategie trvalé udržitelnosti zahrnuje podpíří A1) Hodnoty organizace (8 otázek a 2 podotázky); A2) Reporting, certifikace (5 otázek); A3) CSR politika (4 otázky); celkem 19 otázek. Pilíř B) Ekonomická oblast zahrnuje podpíří B1) Správa a řízení organizace (8 otázek); B2) Vztah k dodavatelům (4 otázky); B3) Vztah k zákazníkům/klientům (5 otázek); B4) Marketing (3 otázky); celkem 20 otázek. Pilíř C) Sociální oblast zahrnuje podpíří C1) Jednání se zaměstnanci (10 otázek); C2) Vztah k místní komunitě nad rámec zákona (5 otázek); celkem 15 otázek. Pilíř D) Environmentální oblast není rozdělen na podpíří a obsahuje 13 otázek (5 otázek a 8 podotázek).

Graf č. 2: Srovnání jednotlivých oblastí ziskových (profit) a neziskových (NPO) organizací



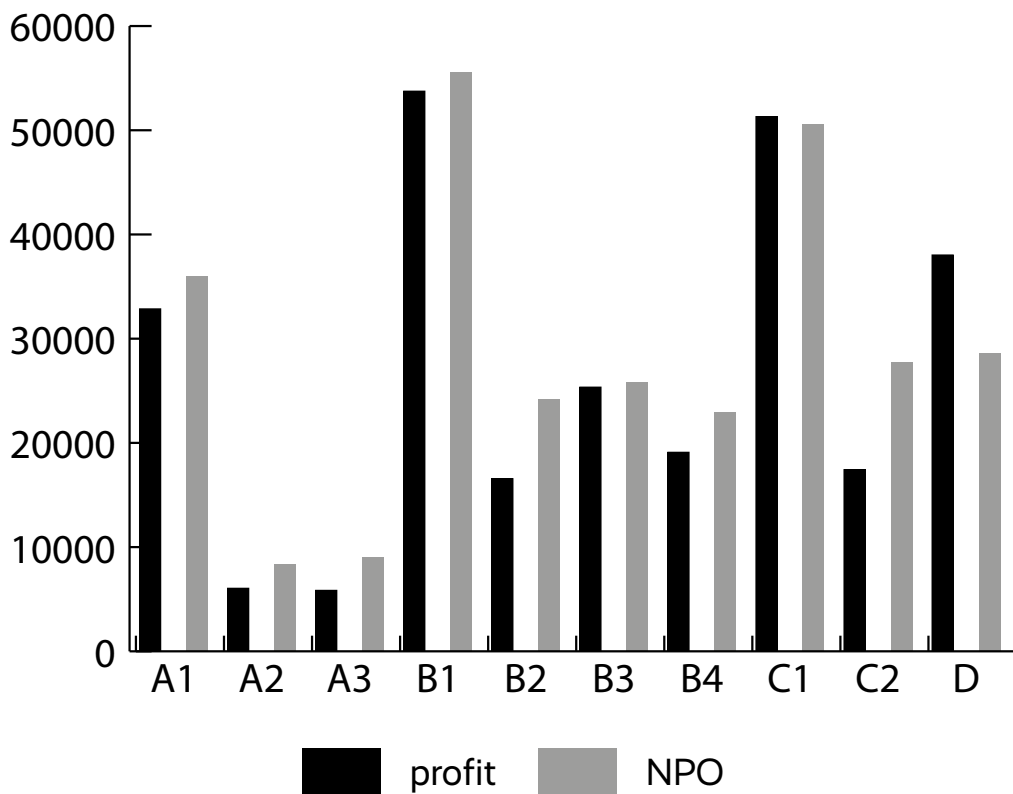
Z ekonomické oblasti je možno vyčíst CSR odpovědnější chování u neziskových organizací zejména ve vztahu k dodavatelům (B2). Téměř ve shodě u obou je správa a řízení organizace (B1) a vztah k zákazníkům/klientům (B3). Zejména u vztahu k zákazníkům a klientům dosahují oba typy organizací nejen shodné výše, ale také plného počtu bodů, což je obecně potěšitelná informace. V záporných bodových součtech NO (NPO) dosahují v ekonomickém pilíři 2× menších hodnot než firmy. Je zjevné, že jejich směřováním není ekonomický zisk, a ani v tržním prostředí nemusí dokazovat svou opodstatněnost. Tomu nasvědčují i odpovědi na marketingové otázky (B4), které, ač vykazují zápornější hodnoty u firem, vypovídají spíše o nutnosti častějšího, možná každodenního, využívání marketingu u firem

než o sníženém CSR přístupu. Firmám na marketingu záleží a je důležitý pro jejich podnikání, musí zápasit o zájem veřejnosti o své produkty, NO mají obvykle marketingovou oporu v nutnosti svého vzniku a také v pověsti svého zřizovatele.

Oba typy subjektů mají rezervy v CSR chování ke svým zaměstnancům. Je překvapivé, že částečně formální přístup ke „svým lidem“ vykazují i NO, pro které jsou služby lidmi provozované tím zásadním produktem, co nabízejí. Firmy kladou důraz na zboží a zaměstnanci jsou ti, kteří „pouze“ umožňují jejich vznik. Avšak oba typy organizací by měly být znovu a znovu edukovány v tom smyslu, že lidé jsou nejcennějším zdrojem všech typů institucí.

Významně lepších výsledků také dosahují NO v podpilíři C2), tj. vztahu k místní komunitě. I tento výsledek má logické vysvětlení, neziskové organizace jsou zacíleny na naplňování potřeb občanů, a tyto potřeby jsou velmi často právě z lokálních potřeb odvozovány. Environmentální oblasti NO nevěnují takovou pozornost jako firmy, i když i u těch je možno nalézt rezervy. Evidentně jsou však firmy více s problematikou prostředí, které mohou i svým způsobem narušovat, více konfrontováni. Přehledně srovnání rozdílů mezi oběma typy organizací ukazuje graf č. 3

Graf č. 3: Srovnání rozdílů ziskových (profit) a neziskových (NPO) organizací

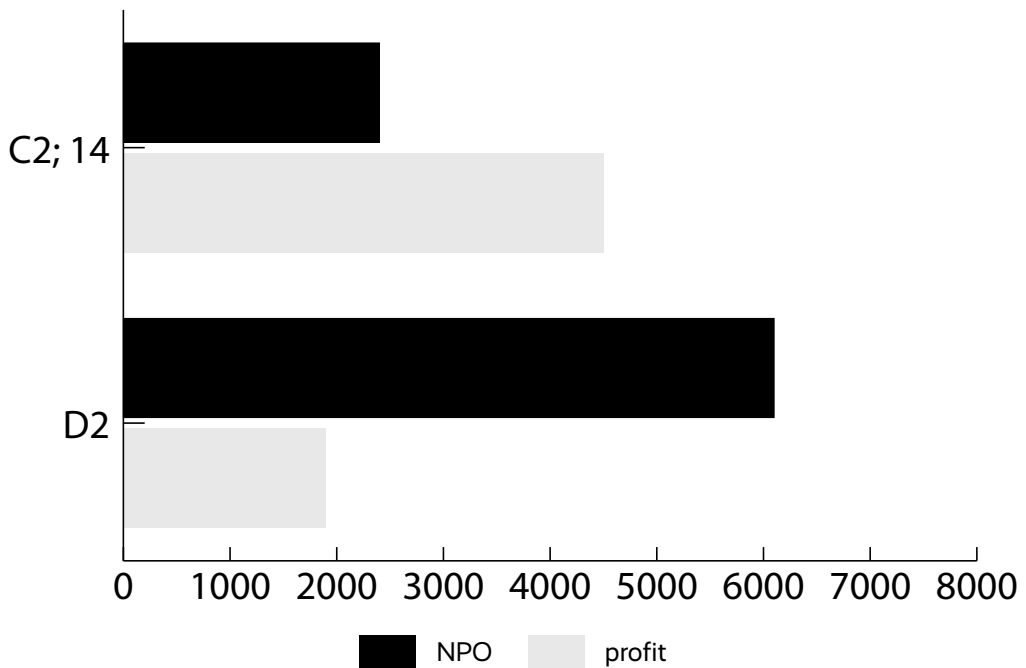


NO mají kromě environmentálního pilíře lepší výsledky v aplikaci CSR ve všech pilířích a podpilířích. I když vezmeme do úvahy důvody vzniku NO (naplňování potřeb obyvatelstva, nikoliv tvorba zisku), jejich propojení na zřizovatele, kterými mohou být obec, město, kraj, ministerstva, Charita, Diakonie a další, není možno jejich lepší výsledky přičítat pouze tomuto faktu. Je třeba také zvážit, že podle konkrétních výsledků NO nezaměstnávají CSR manažera, ale sjednávají si externí poradce CSR (45 %), nebo CSR aktivity vytváří svépomocí. Firmy, které nemají CSR manažera, by asi měly také vsadit na externí poradenství, které se jeví jako efektivní a jistě není příliš nákladné, když si jej NO mohou dovolit. Firmy, které CSR manažera nevedly, spoléhají v CSR na vrcholové vedení, je však možno předpoklá-

dat, že na této pozici se mísí ne zcela vhodně hlavní záměr a cíl ziskových organizací (tvorba zisku) a aktivity CSR.

Pokud se ale zaměříme na největší extrém ve srovnání obou typů organizací v grafu č. 4, vidíme významný rozdíl u otázky D2), která se ptá, zda jsou vyhodnocovány dopady činnosti organizace na životní prostředí (spotřeba energie, recyklovatelnost nebo míra znečištění aj.). Je možno konstatovat, že zde mají NO velké rezervy, které by, s ohledem na nutnou udržitelnost životního prostředí pro příští generace, měly ve své společenské odpovědnosti rozhodně řešit.

Graf č. 4: Největší extrém ve srovnání obou typů organizací

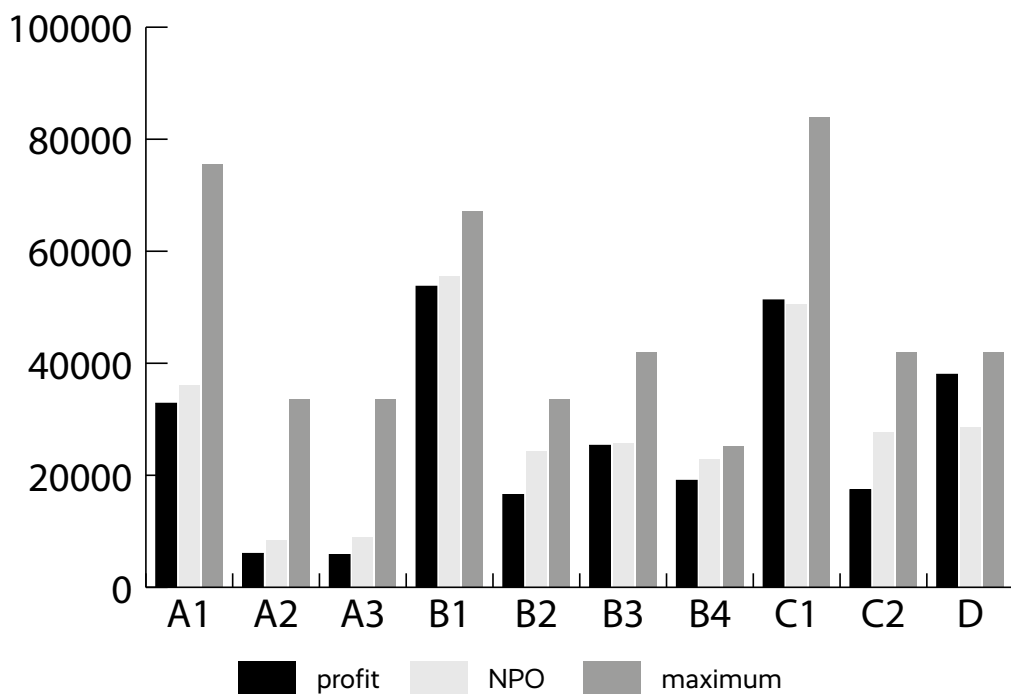


Druhý extrém je naopak v neprospěch firem. Jedná se o otázku „Pořádáte charitativní a jiné akce ve prospěch života obce, ve které působíte?“ I na předcházejících výsledcích bylo zřejmé, že lokální a komunitní život není vždy v popředí zájmu firem. Je možno odhadovat, že se v tomto případě

jedná o firmy velké s národním, možná i mezinárodním přesahem, pro které není podstatný život v jedné lokalitě. Tento výsledek opět rozkrývá možnost pro edukaci firem, které by právě v místní komunitě mohly získávat nejen nové zaměstnance, ale i vyšší renomé.

Výsledky komparace jsou popisnější a výstižnější na pozadí maximálního možného počtu bodů v pilířích a podpilířích, viz graf č. 5. Vysvětluje předcházející sdělení ještě z jiného pohledu, než jen z prostého srovnání obou typů organizací.

Graf č. 5: Srovnání výsledků jednotlivých oblastí ziskových (profit) a neziskových (NPO) organizací s možným maximálním počtem bodů



Nejvýraznější ukázkou (a potvrzením předcházejících grafů) je environmentální pilíř, kde firmy dosáhly téměř maxima, a NO ve vztahu k maximu o $\frac{1}{4}$ méně; další shodu s předcházejícím grafem je možno nalézt u podpilíře C1

(Vztah k zaměstnancům). Pokud odhlédneme od pilíře A, jehož výsledky k maximu nejsou objektivní⁹⁶, podpilíř C1) vykazuje největší deficit u obou typů organizací, a to i v případě, že se nezaměřujeme jen na chybějící dlouhodobé motivátory. Pokud bychom na výsledky výzkumu chtěli navázat v cílené edukaci, zde se nabízí největší prostor k formaci firem i NO v konceptu CSR. V podpilíř C2 (Vztah k místní komunitě nad rámec zákonných povinností) dosahují firmy pouze poloviny z maxima bodů, i zde je prostor pro edukaci a zlepšování CSR aktivit.

U ekonomických podpilířů je významně plněn ve vztahu k maximu podpilíř B1 (Správa a řízení organizace). S trochou nadsázky je možno konstatovat, že firmy i NO jsou řízeny a spravovány v myšlenkovém konceptu CSR. Avšak jen polovinu bodů dosahují firmy v podpilíři B2 (Vztah k dodavatelům) a shodně oba typy organizací vykazují třetinový deficit ve vztahu k zákazníkům (B3). Prostor pro zlepšení CSR cílů, jednání a konkrétních aktivit se v těchto podpilířích rovněž jeví jako nezbytný.

Pilíř A) celkově nabízí mnoho možností, ze všech je odvozen celkový počet bodů, avšak jako CSR vhodné jednání stačí jedna, či jen několik z možností – certifikovány mohou být organizace jedním, nebo dvěma indexy, hodnoceny podle jedné, až dvou norem, účastnit se jedné, až dvou CSR soutěží. Pokud by organizace naplňovaly všechny možnosti, spíše by to ukazovalo na jejich neschopnost rozhodnout se, která alternativa je pro ně nejlepší, nebo na přehnaný důraz na vnější věčnění se cenami. Takto organizace rozhodují, v čem jsou nejlepší a které typy hodnocení a soutěží nejvíce vyjadřují jejich identitu. Stejně tak naplňovat mohou 3 a více SDGs, avšak důsledně. Rozhodně by nebylo ani vhodné rozprostřít aktivity CSR do neuchopitelné šíře. Proto u pilíře A) je více vypovídající poměr negativních nebo nezařazených odpovědí, který je u obou typů organizací kolem 5 %. Znamená to, že se oba typy organizací CSR aktivitami a měřením zabývají, soutěží se účastní, významový obsah cílů SDG znají.

⁹⁶ Do maxima pilíře A jsou zahrnuty všechny otázky o naplňování cílů SDG, hodnocení organizace indexy nebo normami i všechny otázky týkající se různých typů soutěží.

Ze zprávy STEM vyplývají další dva poznatky, které jsou pro komparaci obou typů organizací důležité, protože na rozdíl od grafických srovnání hovoří ve prospěch firem a jejich znalosti CSR:

1) Zaznamenané statisticky významné odlišnosti respondentů v reakcích (odpovědích) a pro zadavatele výzkumu souhrn kvalitativních rozhraní v reakcích (odpovědích) na totožná zadání (otázky dotazníku) pro zadavatele výzkumu se jedná o „objektivizaci příčin odlišnosti porozumění a obsahu podstaty tázaného jevu“: Kontaktování a rekrutace za účelem dotazníkové akce potvrdily hypotézu realizátora dotazování: neziskovky vs. firmy vykazují vysoký nepoměr v oblasti zainteresovanosti a znalosti z hlediska historicity problematiky CSR. Absolutní většina firem (nad 80 %) vykazovaly v průběhu kontaktování a rekrutace výše uvedené znalosti CSR a jen nadpoloviční většina 60 % neziskovek vykazovaly v průběhu kontaktování a rekrutace uvedené znalosti CSR. Dotazníková akce potvrdila: neziskovky vs. firmy vykazují vysoký nepoměr v oblasti manažerského plánování. 100 % firem vykazovaly znalosti manažerského plánování a prostá menšina 30 % neziskovek vykazovaly znalosti manažerského plánování.

2) Samotná realizace dotazníkového šetření poskytla také následující procentuální vyhodnocení odlišnosti v reakcích (odpovědích) nejen z hlediska obsahového, ale také z hlediska formy reakcí (odpovědí), kdy realizátor dotazníkové akce následně provedl kvantifikaci reakcí (odpovědí) z hlediska spontaneity (respondenti odpovídali znalostně „bez přípravy a rovnou k věci“) vs. hledisko formálnosti (respondenti odpovídali pouze s pomocí vlastních dokumentů, kolegů apod.). Rozdíly byly zaznamenány zejména v pilíři A), největší rozdíl byl zjištěn u otázky „Co si představujete pod pojmem principy CSR?“ Neziskové organizace: SPONT 60 % FORMÁL 40 % Firmy: SPONT 90 % FORMÁL 10 %.

Hypotéza H2), že výsledky se budou lišit podle typu organizací, se jednoznačně potvrdila napříč celým spektrem pilířů a podpířů CSR, v objektivizaci příčin odlišnosti porozumění a obsahu podstaty tázaného jevu i ve srovnání SPONT vs. FORMAL. Na základě zobecnění všech výsledků je sou-

hrnně možno konstatovat, že NO jsou ve společenské odpovědnosti celkově úspěšnější, ačkoliv koncept CSR podrobně neznají a jejich odpovědi jsou více formální. Úspěšnější zaměření CSR na okolí NO snižují svým menším zájmem o nejbližší (a budoucí) environment. Firmy znají principy manažerského plánování, ale mají problém propojit své ústřední zaměření na zisk s CSR přístupem, zejména ve vztahu k místní komunitě. Společenskou odpovědnost by také měly firmy zvýšit ve vztahu ke svým dodavatelům. Oba typy organizací mají prostor pro zlepšování svého sociálního jednání při péči o své zaměstnance, immanentně chybí integrace principů z manažerské etiky. Je ovšem nezbytné zmínit, že výsledky jsou i tak významně pozitivní a ukazují, že ty organizace, které měly zájem o CSR testování, mají rovněž zájem o CSR obecně ve všech pilířích, a jsou tedy společensky odpovědné.

Tyto studie přinesly zajímavé výsledky, byly provedeny s vědeckou pečlivostí, přesto však je nutné uvést limity těchto studií. Jak již bylo vícekrát uvedeno, jedná se o firmy a NO, které projevily zájem o CSR hodnocení a dotazování. V designu studie (kapitola 4. 1. 1) je přehledně uvedeno, kolik organizací agentura STEM oslovila (n = 371) a s kolika ve výsledku mohla rozhovory udělat (n = 141), bez ohledu na další vývoj či vyřazování z důvodu lockdown, či jiných. Lze s jistotou předpokládat, že se dotazování zúčastnily ty organizace, které opravdu o dotazování zájem měly a koncept CSR je zajímavá. To potvrzuje i účast převážné části organizací na nejrůznějších soutěžích, kde je přímo hodnoceno CSR, nebo aktivity z něj vycházející (95 %). Ve stejném procentu jsou organizace rovněž držiteli oprávnění v oblasti CSR. Výsledky by jistě nebyly tak společensky odpovědné, kdyby se zúčastnily všechny organizace v konkrétní lokalitě, kraji.

Dalším limitem je velikost organizací, ze ziskových organizací bylo velkých firem 25 z celkových 41, z neziskových 37 z celkového počtu 59. V kapitole 3 je v konceptualizaci uvedeno, že je rozdíl v CSR přístupu u velkých orga-

nizací a malých a středních organizací. Pokud by byly zahrnuty především organizace malé a střední, byly by výsledky z podstaty rozmanitější s většími výkyvy. Velké organizace jsou již delší časové období vzdělávány v konceptu CSR, aktivity CSR jsou pro ně běžnou součástí podnikání, či poskytování služeb. Tyto organizace mnohem častěji než organizace malé a střední zpracovávají reporty o CSR, a z tohoto důvodu i CSR ve svých organizacích měří, jsou častěji držiteli oprávnění v oblasti CSR (ISO, GRI, SAN), častěji se účastní soutěží CSR a na jejich CSR profilu jim celkově záleží.

Dotazník, ač vychází z evropských doporučení, se nakonec ukázal jako obtížně bodově zpracovatelný, má podobu jednoduchou k vyplnění, nemá podobu jednoduchého testování a zpracování. Je to způsobeno tím, že společenská odpovědnost a s ní související trvalá udržitelnost nejsou jednoduché koncepty, a vždy se v kvantitativním přístupu projeví nutnost zúžení celé sociální reality, kterou je možno podchytit jen ve výzkumu kvalitativním, avšak nezobecnitelném. V kapitole 3 jsou popsány nedostatky indexace organizací, které končí otázkou, zda je možno změřit nezměřitelné. Přes tyto obtíže se podařilo dotazník SREI aplikovat, zpracovat a vyslovit doporučení pro zlepšení CSR v obou typech organizací.

4.1.5 Design a výsledky výzkumu u municipalit

Cílem výzkumného šetření s dotazníkem SREI u municipalit bylo získat data, které umožní pochopit, na jakém základě se CSR u municipalit formuje, a jak je CSR municipalitami chápáno. Dalším cílem bylo zjistit, jak se od sebe v přístupu k CSR jednotlivé typy municipalit (obec, městys, město, statutární město) odlišují nebo shodují v jednotlivých pilířích a podpířích

a zdůraznit shody a rozdíly mezi nimi⁹⁷. Posledním cílem bylo zjistit, jaké jsou motivační faktory jednotlivých typů municipalit k CSR aktivitám. Cíle byly konceptualizovány do pěti výzkumných otázek:

Výzkumné otázky (VO):

1. Jak se koncept CSR týká municipalit?
2. Na jakém základě se formuje CSR u municipalit?
3. Jak je CSR na municipalitách chápáno?
4. Jaké jsou rozdíly a shody jednotlivých typů municipalit?
5. Jaké jsou nejdůležitější motivační faktory jednotlivých typů municipalit pro přijetí koncepce CSR?

Podmínkou u tohoto výzkumného šetření⁹⁸ bylo, aby rozhovor probíhal u každé velikosti municipality alespoň od jednoho respondenta. Byl uskutečněn záměrný výběr formou e-mailového dopisování a telefonních hovorů. Tři obce, které byly požádány o účast ve výzkumu odmítly z důvodu zaneprázdněnosti nebo nepochopení otázkám. S výzkumem souhlasila jedna obec, jeden městys, jedno město a dvě statutární města.

Pro výzkumné šetření, jehož forma byla konzultována s vedením projektu TaČR, byl aplikován polostrukturovaný rozhovor⁹⁹, částečně řízený tazate-

97 U tohoto typu výzkumu nebylo možno formálně srovnávat odpovědi municipalit a organizací, komparace je uvedena v interpretaci na konci kapitoly jen v obecné formě a hypotéza H2) je mezi organizacemi a municipalitami jen odhadována. Na základě výsledků u municipalit je možno relevantně posoudit pouze hypotézu H1), tedy že u municipalit existují rozdíly mezi jednotlivými pilíři. Hypotézu H1) je možno u municipalit rozvinout v návaznosti na VO 4), tj. že existuje předpoklad rozdílů mezi jednotlivými typy municipalit nejen u pilířů a podpířů, ale i u jednotlivých otázek.

98 Výzkumné šetření prováděla pod vedením Kateřiny Ivanové Mgr. Diana Navrátilová a výsledky byly kromě projektu zpracovány rovněž v její diplomové práci.

99 Polostrukturovaný rozhovor (a posléze jeho jednotlivé otázky zasílané mailovou korespondencí) vycházel ze základního dotazníku, jehož znění je uvedeno v Příloze č. 4. Byl upraven podle toho, jak jsou v kapitole č. 3 konceptualizovány obce a každá úprava byla projednána s vedením projektu TaČR.

lem, měl předem daný soubor témat a přidružených otázek. Jejich pořadí, volba slov a formulace mohla být v průběhu rozhovoru trochu pozměněna, případně mohla být nějaká otázka dovysvětlena. Bylo důležité, aby byly probrány všechny otázky a u každé odpovědi bylo ponecháno volnost na možná doplnění.

Jako první probíhalo výzkumné šetření v obci s tajemníkem obce. Rozhovor proběhl v prostředí úřadu bez jakýchkoli komplikací. Některé otázky však musely být dovysvětleny. Odpovědi jsou zaznamenány jako Obec. Druhé výzkumné šetření bylo uskutečněno v městysu se starostou obce, který je advokátem. V jeho odpovědích zazněly i zákony, podle kterých se obce musí řídit. Odpovědi jsou zaznamenány jako Městys.

Dále byla zaslána žádost o účast ve výzkumu na město. Na schůzce tazatele a pracovníky úřadu bylo tazateli sděleno, že na otázky nemohou odpovědět, jelikož jsou nesrozumitelné a nejsou určeny na obec, ale pro ziskovou organizaci. Z důvodu nečekané události, vyhlášení lockdown, byly omezeny návštěvy všech úřadů. Výzkumné šetření muselo dále probíhat formou elektronického dotazníkového šetření. Zaměstnanci městského úřadu byly na e-mail zaslány otázky. Odpovědi jsou zaznamenány jako Město. Do dvou statutárních měst byli zaslány požadavky na spolupráci. Pracovníci obou měst se spoluprací souhlasili a pomocí e-mailu zaslali zpět vyplněný dotazník. Odpovědi ze statutárních měst zaznamenány jako Statutární město A a Statutární město B.

Během získávání potřebných podkladů byli jednotlivé odpovědi průběžně zapisovány do souhrnné tabulky a poté jednotlivě rozepsány ke každé výzkumné otázce. Byly vyhodnoceny pomocí obsahové analýzy. V této podkapitole jsou uvedeny konkrétně nejzajímavější výsledky ve vztahu ke konceptu CSR a k odlišnosti jednotlivých typů municipalit, celkové shrnutí výzkumného šetření je uvedeno v podkapitole 4. 1. 6 Shrnutí a interpretace výsledků u municipalit. Výslovně nejsou uváděny zejména ty otázky, na které obce a města odpovídaly jen podle zákonů.

A1) Hodnoty organizace

1) Co si představujete pod pojmem principy CSR?

Obec: Tajemník města chápe společenskou odpovědnost jako dobrovolný závazek organizace chovat se ke společnosti odpovědně.

Městys: Starosta si pod pojmem společenská odpovědnost představuje, že obec řádně plní svou funkci, tj. uspokojování potřeb občanů žijících na jejím území. Doplnil však, že takhle musí jednat v rámci zákona. (§ 2 zákona č. 128/2000 Sb. – *Obec pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů; při plnění svých úkolů chrání též veřejný zájem.*)

Město: Aplikování společenských, etických, ekologických a jiných pravidel do každodenní činnosti úředníka (úřadu).

Statutární město A: Pod pojmem společenská odpovědnost si lze představit úsilí o zlepšení kvality života v regionu své působnosti, rozvoj společenských, kulturních a volnočasových aktivit.

Statutární město B: Mezi principy CSR patří odpovědné chování organizace k životnímu prostředí, ke svým zaměstnancům a ke svému prostředí a společnosti, jako jsou veřejně prospěšné projekty a aktivity v oblasti sociálních služeb nad rámec zákona.

2) Máte zpracovanou víceletou strategii obsahující principy CSR (cíle, partnerství, měřitelné výstupy v oblasti ekonomické, ekologické a sociální, měření dopadů Vašeho působení)?

Obec: Město má sestavený strategický Plán rozvoje sportu města. Každoročně vynakládá prostředky na provoz, údržbu i investice do stávajících vlastních sportovních zařízení. Jedná se o sportovní halu, krytý bazén, tělocvičnu ZŠ a multifunkční hřiště.

Městys: Tato obec má kvůli získání dotace vytvořený strategický plán na období od 2018 do 2021. Tento plán se týká dopravní obslužnosti, infrastruktury a občanské vybavenosti obce, ochrany přírody, krajiny a památek a společenského života v obci.

Město: Ano, město má sestavený strategický plán na rok 2014–2020. Týká se sociálních služeb (pro seniory, děti, osoby se zdravotním postižením a pro osoby v krizi), zdravotnických služeb, školství a nabídka volnočasových aktivit, kriminality a bezpečnosti, kultury, sportu, cestovního ruchu, dopravy, technické infrastruktury, životního prostředí správy města.

Statutární město A: Ano, město má vytvořený strategický plán města na období 2017–2023. *Cílem č. 1 je propojit město uvnitř i se světem.* Město chce být aktivním lídrem, který mobilizuje partnery ke spolupráci a zapojuje je do mezinárodních projektů. Dále chce rekonstruovat hlavní nádraží, začít s výstavbou nové koncertní haly, podporovat kulturní a sportovní akce, poskytovat špičkové podmínky a služby pro příliv nových investic a rozvíjet spolupráci se zahraničními partnery, zvýšit kapacitu a kvalitu dopravy. *Cílem č. 2 je oživit historické centrum města.* Chce zlepšit péči o historické dědictví a přilákat více návštěvníků do ulic historického centra za kvalitní architekturou. *Cílem č. 3 je být centrem prvotřídního vzdělávání.* Město chce postavit vědeckou knihovnu, do města chce vlákat talentované studenty a zlepšit vztahy mezi školami a zaměstnavateli. *Cílem č. 4 je zlepšit prostředí pro rozvoj podnikání, cíl č. 5: podporovat komunitní život a zapojit občany do řízení města. Cílem č. 6 je kultivovat prostředí pro život všech generací a cílem č. 7 je přiblížit město přírodě.*

Statutární město B: Strategie města je ve fázi rozpracovanosti a doposud není vydána.

3) Bere Vaše strategie v úvahu alespoň některý z cílů udržitelného rozvoje podle OSN (Sustainability Development Goals)?

Obec: Strategie bere dle udržitelného rozvoje podle OSN v úvahu zdraví a kvalitní život.

Městys: Strategický plán bere v úvahu oblast zdraví a kvalitního života, pitnou vodu a kanalizaci, dostupné a čisté energie, ekonomický růst, průmysl, inovace a infrastrukturu, udržitelná města.

Město: Strategický plán bere v úvahu oblast zdraví a kvalitního života, kvalitní vzdělání, pitné vody a kanalizace, dostupné a čisté energie, ekonomický růst, průmysl, inovace a infrastruktura, udržitelná města a obce.

Statutární město A: Strategický plán se týká oblasti zdraví a kvalitního života, kvalitního vzdělání, pitné vody a kanalizace, dostupné a čisté energie, ekonomického růstu, průmyslu, inovací a infrastruktury, udržitelného města, klimatických opatření a partnerství ke splnění cílů.

Statutární město B: V rozpracované strategii ano.

4) Máte u Vás jasně definované hodnoty a pravidla chování pro své zaměstnance? (Mluvíte o nich? Při které příležitosti se o tom mluví?)

Obec: Zaměstnanci úřadu se chovají dle zákoníku práce nebo podle podmínek v pracovní smlouvě. Jinak se dobrovolně nevytvářejí pravidla chování pro své zaměstnance.

Městys: Dle starosty je tato otázka směřující na firmy, kde vytvářejí organizační normy, pravidla chování pro zaměstnance atd. Na obecním úřadě se zaměstnanci musí chovat dle Zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce. V § 16 odst. 2 Zákon o obcích č. 128/2000 jsou popsána práva občanů obce. Dále je podle něj nutné se řídit např. ekonomickými nebo účetními směrnicemi.

Město: Ano, pravidla jsou zakotvena v pracovním řádu, součástí pracovního řádu je např. příloha Pravidla pro úpravu zevnějšku zaměstnance.

Statutární město A: Město má vytvořený etický kodex zaměstnanců statutárního města. Účelem etického kodexu zaměstnanců je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování zaměstnance ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům. Tento etický kodex se neustále připomíná při různých příležitostech.

Statutární město B: Pravidla chování a hodnoty jsou definovány v Etickém kodexu zaměstnance. Etický kodex zaměstnance je zdůrazňován zejména při přijímání nových zaměstnanců.

4a) Seznámili jste zaměstnance s hodnotami organizace a pravidly chování? Opakujete jim to?

Obec: Zaměstnanci úřadu se s pravidly chování seznámili při nástupu do zaměstnání a neustále se k tomuto společně vrací a opakují si to.

Městys: V této obci se pravidelně jednou za dva měsíce konají individuální porady, kde si opakují pravidla chování.

Město: Ano, každý zaměstnanec musí být seznámen s pravidly chování a hodnotami organizace.

Statutární město A: Ano, každý zaměstnanec musí být seznámen s etickým kodexem a při nástupu podepisuje pracovní smlouvu, ve které jsou práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Statutární město B: Hodnoty úřadu jsou nově definovány ve strategii úřadu, která ještě není schválena. Pravidla chování jsou zahrnuta do Etického kodexu, se kterým se musí seznámit všichni zaměstnanci.

5) Jak vaše obec informuje o svých hodnotách a pravidlech chování vnější stakeholdery?

Obec: Podle Zákona č. 500/2004 Sb. - vedení úřední desky, musí mít každá obec zřízenou úřední desku v elektronické podobě. Dále město vytváří informační měsíčník města – zpravodaj. Je povinností zveřejňovat informace v tištěné podobě. Město má tedy zřízenou klasickou úřední desku. Zároveň v případě nouze může rozesílat informační SMS zprávy pro občany.

Městys: V obci jsou zřízené webové stránky, díky kterým obec informuje své občany.

Město: Pro informovanost občanů jsou zřízené webové stránky města, dále pak je u městského úřadu zřízena úřední deska, kde jsou zveřejněné veškeré důležité informace.

Statutární město A: Na webových stránkách obce je zřízená úřední deska, kam se píše veškeré důležité informace. Je zde i zřízená stránka pro zadávání veřejných zakázek a jejich podmínky.

Statutární město B: Není nastaven proces informování. Po schválení strategie úřadu se předpokládá širší informování veřejnosti.

6) Provádíte pravidelná interní měření společenské odpovědnosti organizace (např. monitorování nárůstu porozumění konceptu CSR, zvyšování výkonu společenské odpovědnosti apod.)?

Obec: Město žádná pravidelná interní měření společenské odpovědnosti neprovádí.

Městys: Starosta obce dodnes nevěděl, co CSR znamená, takže nemohli monitorovat nárůst porozumění. Obec však vlastní malovodní elektrárnu, díky které dokáže ušetřit peníze.

Město: Město pravidelné interní měření neprovádí.

Statutární město A: Pravidelně se vytvářejí dotazníky týkající se spokojenosti zaměstnanců.

Statutární město B: Měří se spokojenost zaměstnanců. Ostatní indikátory jsou nastaveny ve strategii úřadu, jež ještě nebyla chválena.

7) Měříte účinky Vašeho společensky odpovědného chování (tj. nikoli jen objem utracených prostředků, ale také jejich dopad)?

Obec: Zde proběhly investice na zateplení budov a výměny oken. Jednalo se např. o školu, školku nebo obecní úřad. To mělo za následek nižší náklady na vytápění. Dále pak město již delší dobu vlastní svozové auto. Díky tomu nemusí platit drahé poplatky firmám.

Městys: Obec investovala na rekonstrukci obecního úřadu. Proběhla výměna dveří, oken, rekonstrukce plynového kotle.

Město: Město neměří účinky společensky odpovědného chování.

Statutární město A: Je propočítáván objem utracených peněz před rekonstrukcemi a po rekonstrukcích budov.

Statutární město B: Ne.

8) Používáte ve Vaší obci nějaká protikorupční opatření?

Obec: Musí se jednat dle zákona.

Městys: Co se týče protikorupčního opatření, musí obec jednat dle zákona. Zároveň však porovnává obvyklé ceny a firmy.

Město: Město nepoužívá žádné protikorupční opatření.

Statutární město A: Město se musí řídit dle zákona. Ustanovení § 95 odst. 1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, nařizuje každé obci pořídit o průběhu zasedání zastupitelstva zápis. Dle § 6 zákona č. 134/2016 Sb., zákon o zadávání veřejných zakázek musí zadavatel dodržovat zásady transparentnosti a přiměřenosti.

Statutární město B: Ano, existuje protikorupční linka.

A2) Reporting, certifikace

9) Zpracováváte každoročně zprávu o společenské odpovědnosti organizace, případně je tato zpráva součástí jiné zprávy či dokumentu?

Obec: Město každý měsíc zpracovává informační měsíčník města – zpravodaj, kde jsou veškeré informace o aktuálním dění, společenských akcích, informace o základní škole atd.

Městys: Obec každoročně vypracovává Závěrečný účet obce, kde jsou zveřejněny veškeré informace o rozpočtu příjmů a výdajů, o hospodářské činnosti a hospodaření příspěvkových organizací. Dále obec čtvrtletně vydává obecní noviny, kde jsou informace o aktuálním dění, o společenských akcích nebo správě obce.

Město: Město žádnou zprávu týkající se přímo společenské odpovědnosti nezpracovává.

Statutární město A: Město vydává měsíčník statutárního města, kde informuje občany o důležitých věcech, co má město v plánu do příštího období a jaké události již proběhly. Dále vydává čtvrtletně magazín. Pravidelně jednou za rok je zpracovávána výroční zpráva statutárního města, která obsahuje základní informace o městě, veškeré služby občanům, ekonomický rozvoj města (investice, marketing), kapitálové účasti, rozpočet města a rozvahu a důležité kontakty.

Statutární město B: Ne, město by se chtělo v horizontu 2–3 let certifikovat CSR, tudíž reporting bude každoroční součástí tohoto přístupu.

10a) Jste držiteli nějakého certifikátu či ocenění udělovaného obecně uznávanou iniciativou, metodikou, normou či standardem?

Obec: Město vyhrálo v roce 2019 v soutěži v kategorii Turistická informace roku 2019 – Nástěnné, stolní a kapesní kalendáře. Každoročně přihlašují kalendář i zpravodaj.

Městys: Starosta neuznává žádné soutěže týkající se obcí.

Město: Město získalo ocenění za kvalitu ve veřejné správě za rok 2018 - Organizace dobré veřejné služby udělená MVČR.

Statutární město A: Město získalo nejvyšší možné hodnocení od mezinárodní ratingové agentury. Je to odraz stabilního prostředí i odpovědné a prozíravé správy městských financí. Tohle ocenění město získalo za provozní výkonnost a nízkou úroveň dluhu města. Dále město zvítězilo ve zpětném sběru vysloužilých elektrozařízení. V roce 2019 město vyhrálo soutěž Zelená informacím. Jde o nejzdařilejší prezentaci o životním prostředí na internetových stránkách měst v České republice. Také bylo úspěšné v soutěži Chytrá radnice, kde získalo dvě

první a dvě druhá místa. Získalo prvenství za projekt v kategorii E-Úřad. Dopravní podnik města uspěl v kategorii veřejná doprava, za využití bezkontaktních bankovních karet. V kategorii Energetika město obsadilo druhé místo za projekt Obecní energetický systém, dále bylo úspěšné v soutěži Životní prostředí. V roce 2019 byl magistrát města znovu zvolen nejpřívětivějším úřadem v kraji.

Statutární město B: Ne.

A3) CSR politika

11) Zajišťujete si odborné vedení společenské odpovědnosti ve vaší organizaci specialistou na oblast CSR?

Obec: Město má na každou oblast pověřeného pracovníka. Jde například o kulturu, společenský život, infrastrukturu atd.

Městys: V každé oblasti zde rozhoduje pouze starosta.

Město: Nezajišťují.

Statutární město A: Ano, každý odbor má svého vedoucího pracovníka. Je zde například odbor strategického rozvoje, odbor dopravy, školství a sportu, kultury, sociálních věcí, ochrany životního prostředí, odbor projektů a mnoho dalších.

Statutární město B: Je vyškolen manažer kvality.

12) Založili jste nebo inicializovali vznik spolku, jejímž posláním jsou společensky odpovědné aktivity?

Obec: Město žádný spolek zatím nezaložilo, jelikož jej zakládají sami občané. Avšak například hasiči spadají pod město.

Městys: Obec je zakladatelem Ústavu ekologického vzdělávání. Cílem je efektivní a zábavné využití volného času dětí, mládeže i dospělých.

Město: Nezaložili, ale město podporuje veškeré aktivity prostřednictvím své dotační politiky.

Statutární město A: Statutární město je vlastníkem firmy, která zajišťuje technické a zahradní služby města, svoz a skládkování odpadu města z okolních obcí a pro město provádí zahradní a sadovou úpravu. Vize firmy je být lídrem v oblasti nakládání s odpady, aplikovat špičkové a efektivní metody svozu, zpracovat a využívat odpad. Poslání spočívá v poskytování všestranné služby občanům města, regionu a podnikatelské sféry v oblasti nakládání s odpady.

Statutární město B: Město vyvíjí mnoho společensky odpovědných aktivit jako je klub seniorů, tyto však nejsou centrálně řízeny nebo mapovány, jak metodika CSR upravuje. Jedná se o individuální akce a projekty, kterých je řada.

14) Rozvíjíte systematicky vědomosti o společenské odpovědnosti? (Chodíte např. informovat děti do mateřské nebo základní školy, aby se chovaly ekologicky?)

Obec: Město vede děti ze základní školy k tomu, aby třídili odpad. Město dodává kontejnery. Zároveň město pomáhá při akci Uklidíme Česko. Poskytuje pytle, rukavice a zaměstnance.

Městys: Obec spolupracuje se školou. Děti pravidelně chodí na exkurze na sběrný dvůr, kde získají informace, jak se sbírají plasty a papír a jak setřídí. Ve škole zároveň probíhají sběrné dny.

Město: Tyto aktivity jsou prováděny prostřednictvím příspěvkových organizací města (např. Středisko volného času – Doris, které organizuje mj. ekoaktivity pro děti)

Statutární město A: Konkrétně město o společenské odpovědnosti neinformuje. Avšak ve školách jsou děti informované o třídění odpadu.

Statutární město B: Momentálně ne, ale je to v plánu. Vše souvisí s přípravou na certifikaci CSR.

B1) Správa a řízení organizace

6) Účastníte se veřejných iniciativ v oblasti CSR?

Obec: Účastní se zaměstnanci i vedení města. Pravidelně jezdí na úřad školitelé vysvětlovat, co je v zákonech nového. Obzvláště v oblasti odpadů.

Městys: Zaměstnanci se účastní seminářů. Např. ohledně ekonomiky, účetnictví, vody, odpadů atd.

Město: Ano

Statutární město A: Zaměstnanci úřadu se mohou účastnit společensky odpovědných aktivit, které organizují příspěvkové organizace. Zaměstnanci si mohou vybrat ze seznamu aktivit, kde se zaregistrují.

Statutární město B: Ano, zaměstnanci se účastní různých školení ohledně individuálních projektů.

8) Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od externích stran? (svých dodavatelů, sponzorů a dárců)

Obec: Město zpětnou vazbu nezjišťuje. Kdyby nastal problém, tak se to od firem vždy dozví. Kdyby nejednali férově, tak již nebudou spolupracovat. Zpětnou vazbu pomocí dotazníků nedělají.

Městys: Cíleně zpětnou vazbu nezjišťují. Ta existuje od občanů, kteří chodí na obec s případnými stížnostmi nebo požadavky.

Město: Cíleně ne, ale s některými jsou pracovníci úřadu v komunikaci.

Statutární město A: Úřad je neustále v komunikaci s dodavateli, sponzory, dárci apod. Zpětná vazba tedy je.

Statutární město B: Ano.

10) Spolupracujete s jinými partnery (vládní organizace, občanská sdružení, jiné neziskové organizace, podnikatelské subjekty...) při řešení problémů souvisejících se společensky odpovědným řízením Vaší organizace?

Obec: Město spolupracuje s vládními organizacemi nebo občanskými sdruženími.

Městys: Obec spolupracuje s MAS – Šumperský venkov, což je spolek, který spojuje lidi, obce, firmy a neziskové organizace obcí Šumperska. Díky této spolupráci měli i levnější elektřinu.

Město: Ne, město s jinými partnery nespolupracuje.

Statutární město A: -

Statutární město B: Ano.

11) Je pro vás důležité, jakou reputaci v oblasti společenské odpovědnosti má organizace či osoba (mecenáš), se kterou spolupracujete, nebo která vám poskytuje zdroje?

Obec: Ano, je to velice důležité.

Městys: Dle starosty je to otázka spíše na firmu. Jelikož zdroje poskytuje převážně stát.

Město: -

Statutární město A: -

Statutární město B: Ano.

B3) Vztah k občanům, institucím, spolkům...

12) Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od občanů obce nebo institucí na zlepšení Vašich služeb?

Obec: Určitě ano. Obec musí řešit stížnosti a poté na nich pracovat. Dotazníky však neprovádějí.

Městys: Zpětná vazba v této obci funguje v rámci internetu – diskuze, telefonu nebo občané sami nahlašují stížnosti, které musí obec co nejdříve vyřešit.

Město: Ano, např. prostřednictvím dotazníkových šetření. Na webu města je dále vytvořen prostor, kam lidé mohou posílat jakékoli náměty a připomínky. Dále prostřednictvím Facebookových stránek, kam mohou lidé přidávat své komentáře apod.

Statutární město A: Každý občan má právo podat na magistrát oznámení, podnět či jinou písemnost v elektronické, ústní případně telefonické podobě. Město musí žádosti nebo stížnosti vyřídit do 60 dnů ode dne jejich doručení a petice musí být vyřízena do 30 dnů ode dne doručení. Postupuje se dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších

předpisů, zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a podle zákona č. 85/1990 Sb., o právu petičním, ve znění pozdějších předpisů.

Statutární město B: Ano.

14) Poskytujete svým občanům, institucím, spolkům nebo podnikatelům servis nad rámec zákonných povinností? (Poskytujete nějaké služby navíc?)

Obec: Město poskytuje servis nad rámec zákona v oblasti odpadů. Poskytuje kontejnery na třídění odpadu.

Městys: Obec přispívá na charitu a spolkům. Dále pak poskytuje příspěvek občánkům ve výši 5000 Kč.

Město: Je to velmi široký pojem. Ale město má grémium podnikatelů, na němž se schází vedení města s významnými podnikateli, při realizaci větší investiční akce město projednává záměr s dotčenými obyvateli. Město na základě své finanční politiky poskytuje finanční podporu spolkům a organizacím apod.

Statutární město A: Město nabízí sociální služby zajišťující pomoc a podporu lidem, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci. Služby jsou poskytnuty jednotlivým občanům nebo jejich rodinám, pokud potřebují pomoc.

Statutární město B: Ano.

17) Je vzdělávání občanů součástí Vaší politiky?

Obec: Ano

Městys: Ano, občané se mohou informovat na webových stránkách obce.

Město: Ano, konkrétně je vytvořeno koaliční programové prohlášení pro informování občanů, jakých cílů je v plánu dosáhnout, jak by mělo město vypadat, co chce město udělat pro občany a jak bude město hospodařit.

Statutární město A: Ano, občané by v každém případě měli být informováni o dění.

Statutární město B: Ne.

C1) Jednání se zaměstnanci

1) Motivujete své zaměstnance, aby rozvíjeli své odborné znalosti a dovednosti (např. pomocí hodnocení výkonu, plánu školení, zkušenosti z jiné obce)?

Obec: Pro zaměstnance úřadu bývá pravidelné školení, kde mohou rozvíjet své odborné znalosti a dovednosti.

Městys: Zaměstnanci pravidelně jezdí na různá školení, zejména ohledně dotací a na semináře.

Město: Ano, jsou zavedené plány školení, odměny, benchmarkingové analýzy apod.

Statutární město A: Úřad má pro své zaměstnance stanovené určité odměny, dále zaměstnanci jezdí na různá školení.

Statutární město B: Ano.

2) Motivujete své zaměstnance, aby cíleně rozvíjeli dlouhodobou kariéru (kariérní plány) ve Vaší obci?

Obec: Město se snaží motivovat zaměstnance pro nízkou fluktuaci. Za posledních pár let se jim v tom daří.

Městys: Dle starosty se na obecním úřadě nedá budovat kariéra.

Město: Ne.

Statutární město A: Ne, není potřeba. Kariéra se na úřadě budovat nedá a navíc je zde nízká fluktuace zaměstnanců.

Statutární město B: Ano.

3) Vyberte oblasti prevence, jimiž Vaše organizace zamezuje:

Obec: Město se zabývá prevencí v oblasti diskriminace invalidů a starších osob.

Městys: Co se týče prevence, obec nemá žádnou oblast, kterou by se zabývala.

Město: Úřad se dle zákona musí chovat nediskriminačně ve všech oblastech.

Statutární město A: Město má vytvořenou strategii prevence kriminality, poté se zabývá prevencí diskriminace marginalizovaných skupin či podporuje přístup pro osoby se zdravotním postižením. Další oblastí je podpora rovnosti mužů a žen.

Statutární město B: Město se zabývá všemi oblastmi.

4) Dbáte záměrně na Vašich pracovištích na vyváženost zaměstnanců? (např. podle věku nebo pohlaví)

Obec: Město nedbá na vyváženost zaměstnanců na pracovišti. Ohlížejí se spíše na vědomosti a šikovnost, jinak na věk neberou ohled.

Městys: Obec nedbá na vyváženost zaměstnanců. Běžně vyhlašují výběrové řízení a kladou důraz na šikovnost.

Město: Ne, zaměstnanci jsou vybíráni ve výběrových řízení ne na základě pohlaví, ale svých schopností.

Statutární město A: Ne, na každou pozici je vyhlášeno výběrové řízení. Daný pracovník musí splňovat požadavky, kvalifikaci a případně musí mít praxi v dané oblasti.

Statutární město B: Ne, zaměstnanci jsou vybíráni dle odborných předpokladů

5) Vedete dialog se zaměstnanci o důležitých záležitostech obce, které se jich týkají?

Obec: Město má pravidelné porady, kde řeší veškerý chod úřadu.

Městys: Starosta nevede dialogy o záležitostech obce. Jelikož každý už sám od sebe ví, na čem pracovat.

Město: Ano.

Statutární město A: Ano, důležité informace je potřeba intenzivně projednávat.

Statutární město B: Ano.

6) Konzultujete se zaměstnanci změny ve strategii obce a používáte nástroje zapojující je do rozhodování?

Obec: Pravidelně na poradách se konzultují veškeré změny v obci. Zaměstnanci mají právo na rozhodování.

Městys: Na úřadě se musí společně rozhodnout jaká bude strategie. Dle zákoníku práce musí nadřízený svým podřízeným přidělit práci.

Město: Ano, jsou pravidelně sjednávány schůze, kde se může každý vyjádřit.

Statutární město A: Ano, každý má právo rozhodovat.

Statutární město B: Ano.

7) Monitorujete průběžně vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti?

Obec: Ano, jelikož na pracovišti občas bývají vyostřené vztahy.

Městys: Ne, není potřeba zde monitorovat vztahy mezi zaměstnanci.

Město: Ano, prostřednictvím anonymních dotazníků.

Statutární město A: Ano, vztahy na pracovišti jsou velmi důležité a je zapotřebí je monitorovat.

Statutární město B: Ano.

8) Zavedli jste nějaká opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti Vašich zaměstnanců?

Obec: Úřad svým zaměstnancům poskytuje indispoziční volno (5 dní za rok). Jinak to hlídá zákon – např. preventivní prohlídky u doktora.

Městys: Ne, obec pro zaměstnance žádné opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví nezavedla.

Město: Ne.

Statutární město A: Magistrát zaměstnancům nabízí různé benefity. Např. 3 dny pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec dovolené (sick days), poskytování příspěvku ze sociálního fondu na rehabilitace, rekreace, sportovní a kulturní aktivity nebo životní pojištění.

Statutární město B: Ano.

9) Nabízíte aktivně zaměstnancům vhodnou rovnováhu pracovního a osobního života?

Obec: Zaměstnanci úřadu mají pružnou pracovní dobu. Pevná je jen v úředních dnech – pondělí a středa.

Městys: Dle starosty nelze poskytnout zaměstnancům rovnováhu pracovního a osobního života.

Město: -

Statutární město A: Úřad svým zaměstnancům umožňuje flexibilní pracovní dobu.

Statutární město B: Ano.

11) Poskytujete zaměstnancům benefity?

Obec: Úřad svým zaměstnancům každý měsíc poskytuje finanční částku v hodnotě 3000 Kč, kterou mohou použít na cokoli. Dále pak poskytuje stravenky v hodnotě 80 Kč.

Městys: Obec svým zaměstnancům poskytuje stravenky, příspěvky na společenské a sportovní akce, dovolenou 25 dní, což je nad rámec zákona a při odchodu do důchodu poskytuje odměnu.

Město: Penzijní připojištění, stravenky, krátkodobé volno na zotavení, odměna při odchodu na penze, věcné dary při jubilejních bývalých i současných zaměstnanců.

Statutární město A: Ano, například jazykové kurzy, stabilitu zaměstnavatele, 3 dny pracovního volna (sick days), pružnou pracovní dobu, příspěvek na stravování formou stravenek, možnost využití firemní školky.

Statutární město B: Svým zaměstnancům poskytuje jazykové kurzy, flexibilní pracovní dobu, 3 dny sick days, osobní příplatky, roční bonus v programu kafeterie, penzijní a životní pojištění, bezúročné půjčky, příspěvky na stravné, slevy na sportovní a kulturní akce, možnost využití firemní školky, volné víkendy, jistotu, stabilitu a prestiž.

C2) Vztah k místní komunitě nad rámec zákonných povinností

12) Máte konkrétní formy spolupráce s organizacemi v obci?

Obec: Město spolupracuje s hasiči, s rybářským svazem a veškerými dalšími organizacemi.

Městys: Obec spolupracuje s ÚEV Mladoňov – ústav ekologického vzdělávání, poté spolupracuje s myslivci, hasiči, chovateli a včelaři a s TJ Sokol.

Město: Ne.

Statutární město A: Město spolupracuje zejména s vysokou školou. Dále spolupracuje s Agenturou pro sociální začleňování s cílem řešit problematiku sociálního začleňování komplexně, s podporou státu. Statutární město vykonává podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů řízovatelskou funkci vůči příspěvkovým organizacím (zdravotnická a sociální zařízení, domovy pro seniory, střediska volného času, divadla a ostatní organizace). Město také podle zákona zakládá akciové společnosti a společnosti s ručeným omezeným, v nichž má město 100 % majetkovou účast. Radě města je vyhrazeno u těchto společnosti vykonávat působnost valné hromady.

Statutární město B: Ano.

13) Preferujete při své činnosti regionální zdroje? (Např. místní občany, restaurace apod.)

Obec: Ano, město zaměstnává spíše místní občany a například na různé společenské akce zaměstnanci objednávají místní výrobky, jelikož vyjdou levněji.

Městys: Obec již od roku 2000 zaměstnává spíše občany obce.

Město: Ano, pokud to jde tak ano. Pokud je dodavatel vybírán na základě veřejné zakázky, zde se musí úřad řídit zákonem.

Statutární město A: Ano, ale pouze v některých případech. Regionální zdroje může úřad nakoupit pouze v případech, kdy nemusí zadávat výběrové řízení.

Statutární město B: Ano.

14) Pořádáte charitativní a jiné akce ve prospěch života obce?

Obec: Město organizuje ples nebo přispívá na jiné plesy. Poskytují peníze na charitu, spolek tělesně postižených nebo poskytují pomoc při různých akcích. Například zdarma poskytují prostory, příspěvky na občerstvení a na hudbu.

Městys: V obci je v plánu organizace obecního plesu. Obec jinak organizuje pálení čarodějnic nebo hody.

Město: Charitativní akce město nepořádá. Pořádá však kulturní akce zdarma, např. Slavnosti města, Dny evropského dědictví, běh apod.

Statutární město A: Město pravidelně pořádá společenské, architektonické, sportovní a další akce a pořádá ples města. Dále organizuje Sbírku potravinové pomoci pro Potravinovou banku, která potraviny přerozděluje neziskovým organizacím pracujícím s potřebnými občany. Další akcí je Handy cyklo maraton, což je charitativní akce pro zdravotně postižené. Pro onkologicky nemocné děti pořádá akci Na kole dětem – cyklo Tour napříč Českou republikou. Dále poskytuje finanční prostředky dětem z mateřských a základních školy na pobyty strávené v horských oblastech. Město také provozuje útulek pro psy.

Statutární město B: Ano.

D) environmentální pilíř

1) Snižujete nad rámec zákona vliv vaší obce na životní prostředí pomocí:

a) úspory energie?

Obec: Město nechalo zateplit budovy, vyměnit okna a na obecním úřadě byl zakoupen nový kotel.

Město: Ve městě jsou zateplené všechny školy.

Statutární město A: Díky modernizaci městských budov klesly náklady na spotřebu energie.

b) minimalizace odpadu?

Obec: Město vlastní kontejnery a má dobré odpadové hospodářství. Bylo také vyhodnoceno Skokanem roku v odpadovém hospodářství.

Městys: Obec má díky dotacím kompostování odpadů, štěpkovač a sběrný dvůr.

Město: Třídí se odpad, dále občané obdrželi tašky na tříděný odpad a mají možnost zdarma požádat o bionádobu na odpad.

Statutární město A: Magistrátní tým pravidelně zbavuje nepořádku okolí města v rámci programu Uklidíme Česko.

c) využitím recyklace?

Obec: Obec má vlastní svozové vozilo, které veškerý odpad vozí do Jeseníku, kde se třídí. Dále pak nakoupilo lavičky z recyklovaného odpadu.

Město: Třídí se odpad.

Statutární město B: Ano.

d) kontroly vypouštěných emisí do vzduchu a odpadních vod?

Obec: Obec vlastní čistírnu odpadních vod, kde se pravidelně odebírají vzorky.

Město: Ve městě jsou měřidla. Díky zavedeným opatřením město získává finanční prostředky, z nichž realizuje výměnu kotlů ve školách. Modernizace pak následně vede ke snižování dalších emisí.

e) udržitelných možností dopravy (např. použitím elektromobilů, kol, dopravy na CNG, dopravy s elektromotory)?

Město: Budují se zde nabíječky na elektrokola, v procesuje také schválení nákupu elektromobilu pro potřeby úřadu.

Statutární město A: Město jede cestou čisté mobility a používá nízkemisní a bezemisní vozidla. Zaměstnanci se také každoročně zapojují do celostátní soutěže Do práce na kole.

Statutární město B: Město nakoupilo elektromobily.

g) ochrany přírodních zdrojů? (půda, voda, fauna, flora)

Obec: Obec se snaží chránit přírodu zadržováním vody v krajině, buduje rybníky a mokřady.

Městys: Obec již delší dobu vlastní malovodní elektrárnu.

Město: Město musí jednat v souladu se zákonem.

2) Vyhodnocujete dopady činnosti vaší obce na životní prostředí (např. spotřeba energie, recyklovatelnost nebo míra znečištění)?

Obec: Ne, město nezpracovává zprávu o dopadech činnosti na životní prostředí.

Městys: Ano, město každoročně zpracovává zprávu týkající se spotřeby energie. Díky malovodní elektrárně obec ušetřila hodně peněz.

Město: Ano, jsou povinná hlášení a evidence ze zákona, měření v monitorovací stanici, evidence a statistika ministerstva životního prostředí.

Statutární město A: Ve městě a jejích lokalitách se zaznamenává míra znečištění ovzduší oxidem dusičitým. Jedná se o projekt Centrum pro životní prostředí, do kterého je zapojeno 9 krajských měst České republiky. Zároveň se vypočítává spotřeba energie, např. u nemocničních budov, které byly modernizovány. Tato modernizace snížila náklady téměř o polovinu díky zateplení střešních a obvodových plášťů, novým oknům, dveřím a vratům.

Statutární město B: Ano, např. spotřeba energie.

4) Využíváte ve Vaší organizaci zdroje ekologické energie?

Obec: Ne

Městys: Obec využívá vodu pro malovodní elektrárnu.

Město: Ne.

Statutární město A: Na území města se z obnovitelných zdrojů energie vyrábí tepelná a elektrická energie. Výroba elektrické energie probíhá v malých vodních elektrárnách, v kogeneračních zdrojích, které spalují bioplyn. Pro výrobu tepelné energie se využívají kotle spalující biomasu (dřevěná drť, štěpka, dřevo, dřevní palety), tepelná čerpadla a solární termické systémy.

Statutární město B: Ano.

4.1.6 Shrnutí a interpretace výzkumu u municipalit

Z výzkumného šetření vyplynulo, že každá obec (městys, město, statutární město) se stará o všechny čtyři pilíře CSR a má k nim co říct. Municipality, tře-

baže je jejich samotná existence společensky odpovědná a nemají velký prostor dělat něco nad rámec zákona, mohou se v uskutečňování oněch zbytkových možností ve vztahu ke konceptu CSR významně lišit. Hypotéza H1) byla potvrzena, zejména když srovnáme odpovědi obce, města a statutárního města A) na jedné straně s městysem a statutárním městem B) na straně druhé.

Na první výzkumnou otázku je možno odpovědět, že koncept CSR se týká municipalit v celé šíři, nejvíce však je možno uskutečňovat praxi CSR v aktivitách hodnotového pilíře, ale významně i v rámci pilíře sociálního a environmentálního. Obce se mohou nad rámec zákona účastnit různých projektů na podporu vzdělání a výzkumů v oblasti CSR, a navíc mají možnost tvořit odpovídající podmínky pro rozvoj konceptu přímo v místě svého působení. Aktivity v sociálním pilíři nad rámec zákona se mohou týkat podpory zaměstnanců při jejich vzdělávání a rozvoji, při překonávání onemocnění, mohou pořádat charitativní akce, hromadně darovat krev apod. Na rozdíl od obou typů organizací (ziskových a neziskových) municipality monitorují průběžně vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti (vyjma městyse), protože vztahy na pracovištích považují za důležité. Také podpora místních zdrojů, personálních i materiálních, pokud není upravována zákonem, je zdůrazňována u všech typů municipalit.

V environmentálním pilíři se projevuje zejména spolupráce municipalit se školami, nemocnicí, se zaměstnanci (Do práce na kole – statutární město A), také v modernizaci městských budov, dvakrát se využívají malé vodní elektrárny (městys a statutární město A), u obce je uvedena čistička vod, vlastní odpadové hospodářství, ochrana přírody zadržováním vody v krajině budováním rybníků a mokřad. Je zmiňován nákup nízkoemisních a bezemisních vozidel (statutární město A), nákup elektromobilů (statutární město B), budování nabíječek na elektrokola, v procesuje také schválení nákupu elektromobilu pro potřeby úřadu (město).

Nejméně se mohou samy za sebe rozhodovat municipality v pilíři ekonomickém, zejména pokud jde o správu a řízení organizace a marketing. M mohou však nad rámec zákona zjišťovat zpětnou vazbu od externích stran

(všichni respondenti), školit zaměstnance v oblasti společenské odpovědnosti, ale i vzdělávat občany (vyjma statutárního města B).

V odpovědi na výzkumnou otázku VO2 (na jakém základě se formuje CSR u municipalit) je možné znovu zdůraznit, že obce obecně ve vztahu k CSR kombinují legislativní a etický rámec společenské odpovědnosti: zaměstnanci úřadu se musí chovat dle etického kodexu, podle zákona musí obce zveřejňovat zápisy ze zastupitelstva, vycházejí z principů péče o zaměstnance, obec i okolí, podílí se na ochraně životního prostředí, posuzují vlivy ovzduší na zdraví občanů, využívají obnovitelné zdroje aj. Nad rámec zákona se mohou účastnit v různých projektech týkající se společenské odpovědnosti nebo například založit spolek, který se týká konceptu CSR.

U všech participantů je zřejmý jiný poměr etického rámce ve vztahu k legislativě, u respondentů město a statutární město A (někdy i obec) jsou etické principy v jejich působení více zřejmé. Tímto je zřejmá i odpověď na výzkumnou otázku VO3 (Jak je CSR na municipalitách chápáno). Tam kde jsou etické rámce širší (legislativa je vždy pouze minimem etiky), tam je uskutečňována nad rámec zákona společenská odpovědnost v barvitějším rozsahu. I způsob odpovědí respondentů, zejména pak jejich ochota hovořit o těchto aktivitách, vyjádřit svůj názor a uvést mnohé skutečnosti bez nahlížení do dokumentů, je ukázkou chápání konceptu CSR a rovněž i ukázkou rozdílností jednotlivých participantů.

Motivací k CSR činnosti je evidentně vedení obce, ať je to starosta, primátor, tajemník, zastupitelé... I v tak malém souboru jsou zjevné rozdíly v přístupu k CSR, i když fakticky srovnatelné jsou pouze u statutárního města A a statutárního města B (ve prospěch vnímání CSR u statutárního města A). V malé obci, nebo městysu, když starosta „nemá rád soutěže“, tak zřejmě jde o definitivní nemožnost se něčeho účastnit, alespoň v jeho volebním období. Ve velkých městech je situace jiná, do činností zasahuje více osob a odborů. Z celého výzkumného šetření je zřejmá silná pozice (a konkrétní činnosti) všech respondentů v environmentální oblasti CSR,

což je pro lokální význam, ale i pro budoucnost generací velmi důležité. Kvalitativní, významně subjektivní, může být srovnání s organizacemi (firmy a NO). Přesto je možné, pokud se jeho validita dopředu označí jako omezená. Proti organizacím municipality koncept CSR neznají a vykládají si ho po svém, avšak protože jsou samy ze své podstaty zřízeny za účelem společenské odpovědnosti a spravedlivého rozvoje, znají ze své praxe cíle trvalé udržitelnosti, jejich výklad není příliš odlišný od definice CSR. Přesto jsou jejich hodnocení v hodnotovém pilíři spíše váhavé. Nejistota je patrná ještě v pilíři ekonomickém, v pilíři sociálním však již je zjevná jejich lepší péče o vlastní zaměstnance než u obou typů organizací. Nejjistěji vystupují municipality v environmentální oblasti, kde mají odborné znalosti, faktické činnosti a dobré výsledky.

Navrátilová ve své diplomové práci (2020) na závěr uvádí, že motivační potenciál CSR jako konceptu i praxe lze na základě rozhovorů a vyplněných dotazníků z municipalit odvodit takto: *„Mnohé municipality koncept společenské odpovědnosti již částečně využívají, avšak problematika je v celkovém pochopení CSR a v lidském faktoru“*. To lze přičíst i nízké informovanosti z řad odborníků nebo představitelů státu. Přednášky na tohle téma jsou jen v omezeném množství a ve větších městech. Pokud není vyvinuta iniciativa od zastupitele dané obce, který se v této problematice pohybuje, pak je dostupnost informací jen na webových stránkách. Mezi další velmi důležité překážky v aplikaci tohoto konceptu do praxe municipalit patří náročnost dosavadní administrativy. Jakoukoli další administrativu proto odmítají. Koncept CSR, tak jako řada ostatních projektů, s sebou přináší jisté formální nároky na přihlášení se ke konceptu, stejně tak jako vytváření zpráv o CSR. Vzhledem k aktuálnímu stavu současné společnosti je žádoucí, aby provázanost společenské odpovědnosti či udržitelného rozvoje v municipalitách začala být důležitým tématem, o kterém se bude diskutovat, případně administrativně pro municipality zjednodušit. V případě vytvoření finančních prostředků na tuto iniciativu nebo zprávy o společenské odpovědnosti dát jako podmínku při získávání grantů nebo dotací, by pomohlo k rychlému rozšíření konceptu CSR i ve veřejné správě.

4.2 Design a výsledky výzkumu u občanů

Dotazník pro občany má 5 oddílů¹⁰⁰. V první oddíle jsou sbírána data o respondentovi (pohlaví, věk, typ sídla, pracovní pozice/zdroj příjmů, aktuální sociální role). V druhém oddíle jsou sbírána data o obecně uznávaných hodnotách, žádoucími pro společnost, ve které žijeme (odpovědnosti, aktivitě, plnění závazků, přijímání zpětné vazby, altruismu, všímavosti k nemorálnosti). Ve třetím oddíle – ekonomickém pilíři – jsou dva pododdíly. Jeden se věnuje ekonomické soběstačnosti jednotlivce, druhý jeho nákupním zvyklostem. Ve čtvrtém oddíle – sociálním pilíři – jsou tři pododdíly: filantropie, sebevzdělávání a zdravý životní styl. V pátém oddíle – environmentálním pilíři – je zjišťována PSR ve vztahu k prostředí.

Dotazník pro občany byl tvořen v rámci inovačního vouchery Index společensky odpovědného chování I.¹⁰¹, ověřován v terénu byl v rámci inovačního vouchery Index společensky odpovědného chování II.¹⁰², data byla zpracovávána a publikována pod projektem TaČR ÉTA TL02000336103. Srozumitelnost a výtěžnost dotazníku byla pilotně odzkoušena osobním řízeným rozhovorem na 40 osobách – občanech podle pohlaví, věku a podle typu současné životní role (student, pracující rodič, mladší zaměstnanec, starší zaměstnanec, podnikatel, důchodce, pracující důchodce, nezaměstnaný, bezdětný v partnerství, mateřská nebo rodičovská dovolená) vždy po 4 osobách z každé životní role (2 muži a 2 ženy). Tazatelé (jednalo se o 10 tazatelů, každý z nich byl určen na jednu životní roli) zaznamenávali nejen výsledky, ale i připomínky respondentů. Do výsledné podoby byl upraven podle konference expertů¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Struktura dotazníku pro měření PSR (Personal Social Responsibility) je uvedena v Příloze č. 5. Oddíly 2–5 (tj. bez sociodemografických zjišťování) mají celkem 39 otázek. Z toho je zřejmé, že struktura dotazníku pro občany je odlišná od dotazníku pro instituce, avšak rozdělení na 4 pilíře (hodnotový, ekonomický, sociální a environmentální) je a musí být vždy zachováno, pokud hovoříme o společenské odpovědnosti jako výchozím fenoménu pro operacionalizaci.

¹⁰¹ V období od 19. 12. 2016 do 30. 6. 2017.

¹⁰² V období od 11. 5. 2018 do 28. 2. 2019

¹⁰³ V období od 1. 2. 2019 do 31. 1. 2022

¹⁰⁴ Celé znění dotazníku pro občany je uvedeno v Příloze č. 5

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit úroveň individuální společenské odpovědnosti v dostupné lokalitě (Olomoucko) celkem i odděleně pro muže a ženy. Cíl byl operacionalizován do tří výzkumných hypotéz:¹⁰⁵

H1: Mezi respondenty budou rozdíly ve výsledcích podle věku.

H2: Mezi jednotlivými pilíři PSR nebudou významné rozdíly (tj. dosahují přibližně shodného skóre chování respondentů).

H3: Mezi muži a ženami nebudou zjištěny významné rozdíly.

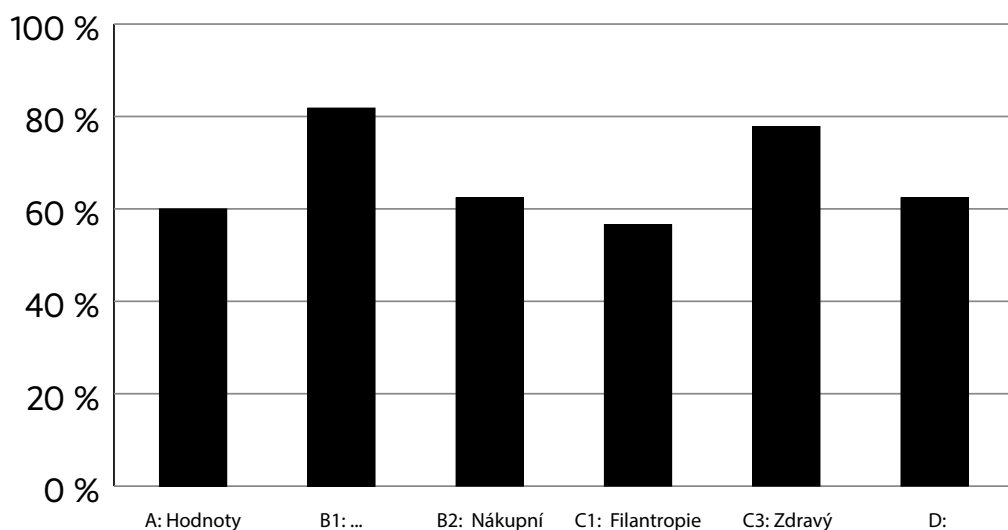
Metodou přístupu byl field research, metodou sběru dat pilotně vyzkoušený dotazník, metodou analýzy dat popis a komparace (první a druhé třídění dat). Výzkumný soubor tvořilo 201 respondentů. Věkový průměr činil 41 let, 64 % respondentů uvedlo, že žije ve městě, 26 % respondentů byli muži. Dotazníky byly sbírány způsobem „face to face“ studenty Moravské vysoké školy Olomouc, respondenti zůstali vždy pro výzkumníky v anonymitě.

Bylo zjištěno, že věk respondentů nečiní mezi odpověďmi statisticky významné rozdíly, a proto je možno konstatovat, že hypotéza H1 nebyla potvrzena. Věk v našem výzkumném souboru neovlivňuje společensky odpovědný (a neodpovědný) přístup občanů. Pro hodnocení hypotézy H2 byly nejvyšší hodnoty z dotazníku vynásobeny počtem respondentů. Takto získané hodnoty reprezentují maximální možný dosažitelný zisk za danou otázku a kategorii. Poté byly bodovány jednotlivé odpovědi podle faktických odpovědí respondentů a srovnány s maximálně možným dosažitelným ziskem. Samotné hodnoty však nemají vypovídací hodnotu, proto byly převedeny na hodnoty relativní. Tento způsob zpracování grafů byl posléze využit

105 Popis výzkumného šetření PSR vychází z článku: IVANOVÁ K., D., BERNARDOVÁ, M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2020. The Three Pillars of Individual Social Responsibility according to The ETA Index 2019. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. and K., IVANOVÁ (eds.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Days of Science 2020*. Olomouc: Moravian Business College Olomouc, s. 147-155. ISBN 978-80-7455-084-3.

u všech následujících grafů, které porovnávaly významné rozdíly mezi pohlavími. V grafu č. 6 je ilustrován dosažený faktický skóre vůči maximálnímu možnému zisku bodů ve všech komponentách (pilířích) dotazníku.

Graf č. 6: Relativní bodové zisky respondentů ve vztahu k maximálnímu možnému zisku bodů ve všech hodnocených komponentách



Z grafu je zřejmé, že PSR v ekonomickém pilíři dosahuje nejvyšších hodnot – v průměru 74,5 % (nebo též zde ukazuje nejnižší gap ve společenské odpovědnosti jednotlivců ze zkoumaného souboru). Hodnotový pilíř je syčen ze 60 %. Sociální pilíř je v celkové hodnotě PSR nasycen ze 64,3 %. Nejnižší syčení (48,2 %) dosahuje pilíř environmentální.

Celkem ve výzkumném souboru bez rozdílu pohlaví bylo dosaženo nejvyšších faktických bodových zisků vzhledem k možnému maximu u podpilíře B1) Ekonomická soběstačnost (84 %) a u podpilíře sociálního C2) Sebevzdělávání (76 %). Rozdíl mezi pilířem ekonomickým a sociálním činí 10,2 % a na tomto rozdílu se podílí zejména podpilíř C1) Filantropie. Výsledek

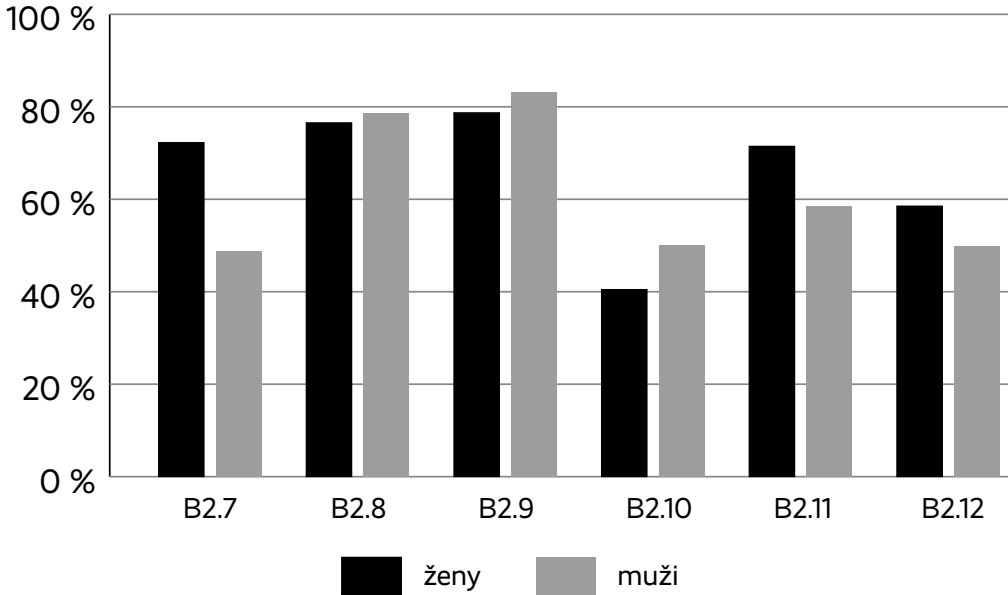
otevřít prostor pro zvyšování společenské odpovědnosti ve vztahu jednotlivců k celku, zejména ke komunitě a obcím (městům). Zajímavé zjištění, které potvrzuje směr, kudy by se měla ubírat edukace v oblasti PSR a tím i zvyšování společenské odpovědnosti v populaci, ukazují téměř shodné hodnoty pilířů hodnotového a sociálního (60 versus 64 %).

Hypotéza H2, která předpokládala koherenci (soudržnost) u všech pilířů PSR se nepotvrdila, nejvyšší rozdíl mezi jednotlivými pilíři je 26 % (pilíř ekonomický versus pilíř environmentální). Environmentální pilíř vykazuje vůči ostatním dvěma pilířům (průměr zisků za tyto pilíře dosahuje v průměru 69,4 %) ztrátu o 21 %. Pokud se nejedná o bias či confounding, výsledky jsou pro olomoucký region v oblasti péče o životní prostředí více než nelichotivé.

Následující tři grafy zastupují tradiční Triple bottom line¹⁰⁶. Konkrétní výsledky byly vybrány z těchto důvodů: „Nákupní zvyklosti“ (podpilíř B2) jako zástupce ekonomického pilíře proto, že společenská odpovědnost spotřebitelů je považována za koncept předcházející konceptu PSR; zástupce sociálního pilíře „Filantropie“ (podpilíř C1) proto, že tato oblast je nejtypičtějším představitelem tohoto pilíře; u environmentálního pilíře jsou v grafu č. 7 představeny všechny výsledky.

106 Viz Kapitola 3. 2. 1 CSR a jednotlivé komponenty (pilíře)

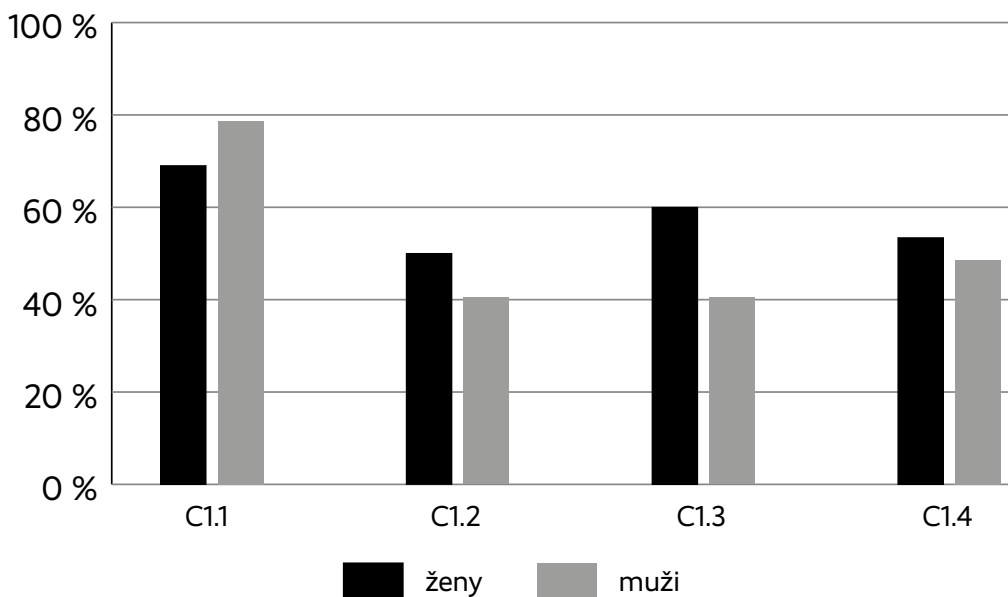
Graf č. 7: Nákupní zvyklosti respondentů uvedené odděleně pro muže a ženy



Nejvyšší skóre u nákupních zvyklostí je dosaženo u otázky B2.9, u mužů tato hodnota dosahuje 85 %, což je nejvyšší dosažená hodnota v tomto výzkumném souboru vůbec. Otázka se táže respondentů, zda nakupují takové množství produktů a služeb, které skutečně potřebují. Nejnižší skóre je naopak dosaženo u otázky B2.10, která se táže na to, zda respondent někdy bojkotoval produkt nějaké firmy jako protest proti ní. Muži takové chování někdy uplatnili ve 49 %, ženy o 9 % méně. Významnější rozdíl mezi muži a ženami je u otázek B2.7 a B2.11. Otázka B2.7 se táže, zda si respondenti všimají označení na výrobcích o podpoře dobré věci (bez dětské práce, ne-testováno na zvířatech, fair-trade apod.). Muži si takových označení všimají z 51 %, ženy o 21 % více. Otázka B2.11 se táže, zda respondenti někomu poradili zakoupit produkt nebo službu nějaké firmy, protože se chová odpovědně. Muži poradili v 57 % a ženy v 72 %.

Oblast filantropie se zabývá darováním majetku nebo financí ve prospěch jiných (C1.1), účastí na veřejném životě (C1.2), účastí na charitativních akcích a sbírkách ve prospěch obce (C1.3), nepřijatelnými projevy diskriminace (C1.4). Výsledky jsou uvedeny v grafu č. 8.

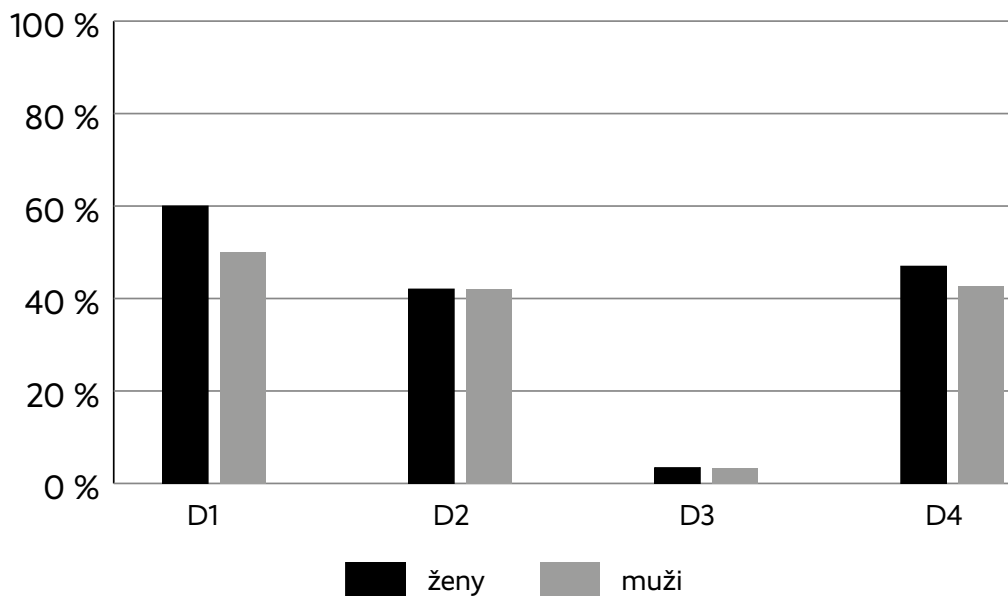
Graf č. 8: Filantropické chování respondentů odděleně pro muže a ženy



Nejvyššího skóre dosáhli respondenti u otázky C1. 1. Svůj majetek nebo finance ve prospěch druhých darovalo z výzkumného souboru 72 % žen a 75 % mužů. Nejnižšího skóre bylo dosaženo u otázky C1. 2. Veřejného života v obci/městě se účastní 52 % žen a necelých 40 % mužů (39,6 %). Největší rozdíl mezi muži a ženami byl zjištěn u otázky C1. 3. Charitativních sbírek se účastní 61 % žen, a jen 39,6 % mužů.

V části dotazníku, která se zabývá environmentálními oblastmi jsou 4 otázky, 1 otázka je dichotomického charakteru, 1 otázka je škálová, ale další dvě otázky jsou široce pojaté jako výběrové s více možnostmi odpovědí.

Graf č. 9: Chování respondentů v environmentální oblasti uvedené odděleně pro muže a ženy



Nejvyšší skóre v tomto pilíři bylo dosaženo u otázky: „Jak zodpovědně se chováte k životnímu prostředí?“ Tato škálová otázka obsahovala odpovědi typu: neodhazuji odpadky, neplýtvám energiemi, chodím co nejvíce pěšky a zahrnovala i jiné možnosti. Ženy dosáhly výsledku 60 %, muži 52 %. Nejnižší skóre dosáhly odpovědi u otázky D3: „Přispíváte nějakou finanční částkou na podporu životního prostředí nad rámec zákonem stanovených povinností?“ Otázka byla dichotomická, ženy odpověděly kladně v 5 %, muži o 1 % lépe.

Jak grafy souhrnně ukazují, rozdíly mezi muži a ženami nejsou statisticky významné, odlišují se spíše u jednotlivých otázek, než pilířů a podpilířů. Je tedy možno konstatovat, že hypotéza H3) byla přijata.

4.2.1 Shrnutí a interpretace výzkumu u občanů

Jak uvádí Ivanová et al. (2020) v hodnotové části dotazníku dosahují obě pohlaví průměrně hodnoty nad 60 %, vyšší skóre (nad 80 %) mají ženy u aktivního zájmu o informace v oblasti CSR a muži v četnosti dobrých skutků. Obě pohlaví dosahují vysokých hodnot (83 % muži a 84 % ženy) ve všímavosti a citlivosti k nečestnému, nebo nemorálnímu jednání ve svém okolí. V ekonomickém pilíři ženy více propagují regionální výrobky, muži jsou více citliví na produkty a služby firem, které se nechovají společensky odpovědně. V sociálním pilíři byl největší rozdíl mezi muži a ženami v účasti na veřejném životě a na charitativních sbírkách, vždy v neprospěch mužů, v průměru o 17 %. Nejnižšího skóre dosahují shodně obě pohlaví ve finanční podpoře životního prostředí nad rámec povinných plateb (méně než 10 %).

Podle Ecimovice et al. (2013) PSR odkazuje na závazek každé osoby vůči komunitě, ve které žije, což lze vyjádřit jako zájem o to, co se v komunitě děje, a také formou aktivní účasti na hledání řešení místních problémů. Podle uvedených autorů každá komunita prochází vývojovým procesem, přičemž každý z jejích členů se na něm může podílet různými způsoby. López Davis et al. (2017) se věnují především individuální odpovědnosti, týkající se spotřeby. Dělí pojetí spotřeby jednotlivce podle význačných autorů a konstruují ji na a) sociálně odpovědné spotřebitelské chování, b) spotřebu spojenou s individuálním etickým přístupem a c) ekologicky uvědomělé spotřebitelské chování (zelený konzum – green consumerism). McKercher et al. (2014) hodnotí, jak silné je vědomí lidí, že jejich vlastní činy mohou ovlivnit lidi a/nebo komunity mimo jejich bezprostřední sféru vlivu. Bénabou a Tirole (2010) ve své stati řeší příčiny sociální odpovědnosti jednotlivých osob, za které označují vnitřní altruismus a svědomí, materiální pobídky (zejména právo a daně) a obavy o sociální prostředí, ale také sebevědomí každého člověka. Poukazují rovněž na to, že PSR může být ovlivněno i tím, jak je jednotlivec vnímán svým okolím, a že zpětná vazba sociální skupiny jednání koriguje (tj. princip sociální kontroly).

I výzkum společenské odpovědnosti u občanů má svoje limity. Limitem studie je nereprezentativnost výzkumného souboru, možné nepochopení otázek respondenty v environmetálním pilíři, ale také fakt, že ke sběru mezi občany došlo v letech 2018–2019. Ve společnostech celého světa, Evropy i v populaci občanů České republiky, se mohl změnit náhled na společenskou odpovědnost a trvalou udržitelnost pod vlivem pandemie COVID – 19.

5 Diskuze a závěr, aneb co nového jsme přinesli?

Rozšiřování konceptu společenské odpovědnosti organizací i občanů jako prostředku k zajištění požadavku trvalé udržitelnosti, si vyžaduje i zvyšování znalosti konceptu CSR pro všechny jejich uživatele. Moravská vysoká škola Olomouc aplikovala andragogické přístupy v rámci svých výzkumných a vzdělávacích aktivit, zaměřených na implementaci společenské odpovědnosti organizací i občanů, a výsledkem je návrh metodiky indexu nazvaného ETA Index 2019 (SREI). Jeho součástí je dotazník, aplikovaný v tomto výzkumu. Ambicí ETA Indexu 2019 je mimo funkce měřicího nástroje, i jeho využití jako nástroje edukace pro všechny typy organizací i pro občany. Kromě sebevzdělávací schopnosti může ETA index 2019 také zjišťovat vzdělávací potřeby pro formální a informální vzdělávání. Významné rozdíly (gaps) mezi maximálním možným ziskem z dotazníku a skutečným (faktickým) získaným bodovým hodnocení odpovědí respondentů ukazuje, kde jsou vzdělávací potřeby nejnaléhavější.

Komparace výsledků znalosti a aplikace konceptu CSR u různých typů uživatelů je statisticky problematická, ne-li nemožná, pokud uvážíme, že se jedná nejen o institucionální uživatele, jejichž zřízení bylo vedeno různými důvody (zisk firmy, potřeby občanů neziskové organizace, potřeby společnosti a komunity municipality), ale i o občany jako jednotlivce. Naprosto shodný dotazník mají jen oba typy organizací, včetně shodného kvantitativního sběru dat profesionálním způsobem. Municipality již mají původní dotazník upravený a sběr dat probíhal kvalitativně co do typu sběru dat, počtu respondentů i výpovědí respondentů¹⁰⁷ a tento sběr byl základem pro výzkumnou část diplomové magisterské práce. Dotazník pro občany má strukturu odlišnou, sběr dat probíhal kvantitativně, data byla sbírána studenty bakalářského studia Moravské vysoké školy Olomouc.

¹⁰⁷ V případě municipalit spíše participantů než respondentů.

Co tedy mají společného a co může být v tomto případě komparováno? Je možno se vrátit k původní operacionalizací konceptu CSR, která vyústila ve dvě obecné hypotézy:

H1 – Hodnocení hlavních komponent (pilířů) CSR u jednotlivých subjektů se bude mezi sebou lišit.

H2 – Jednotlivé subjekty budou mít při měření CSR (PSR) odlišné výsledky.

Hypotéza H2 je vysvětlena nemožností srovnání výsledků pro odlišnost zaměření subjektů i odlišnost průběhu výzkumu. Tam, kde srovnání bylo možno zcela provést (firmy a neziskové organizace), byla komparace provedena s podrobnou interpretací¹⁰⁸. Tam, kde byla možnost částečně komparaci provést (firmy, neziskové organizace a municipality), tam byla komparace obecně interpretována¹⁰⁹. Co však srovnání výsledků institucí (organizací a municipality) s jednotlivými občany? Zde je možno se znovu vrátit k H1 – rozdíl mezi pilíři – jak se celkově projevují? A tyto otázky v obecnosti je nutno znovu zvážit ve vztahu k teoretickým východiskům – z čeho vychází společenská odpovědnost (etické hodnoty), jak se projevuje (sociální jednání) a kam směřuje (k trvalé udržitelnosti).

První pilíř – hodnotový – by měl podle výchozí etické teorie ovlivňovat všechny ostatní pilíře, nebo přesněji vysoké skóre hodnotového pilíře by se mělo projevit ve vysokém skóre u ostatních pilířů. Lévinas (2009) zdůrazňuje prvořadost etických (mravních) hodnot před jakýmkoliv myšlením, věděním a jednáním člověka. Konkrétně v CSR to znamená: porozumění potřebám společnosti a zohlednění společenských potřeb v podnikání; schopnost komunikace se všemi stakeholdery; schopnost orientace ve struktuře a funkci společnosti; schopnost odhadnout důsledky svého jednání a podnikání pro společnost; schopnost vidět svou roli v předávání hodnot budoucím generacím. Je tedy zřejmé, že společenská odpovědnost

¹⁰⁸ Viz podkapitola 4. 1. 4 Shrnutí a komparace výsledků výzkumu ziskových a neziskových organizací a jejich interpretace.

¹⁰⁹ Viz podkapitola 4. 1. 6 Shrnutí a interpretace výzkumu u municipalit.

jako sociální jednání by měla vycházet z hodnotového, mravního základu lidských společenství. Bylo tomu tak i v našich výzkumech?

U organizací byly odpovědi u hodnotového pilíře nižší než u podpilíře B1 (Správa a řízení organizace). Co to znamená? Je správa a řízení organizací ovlivněna zákonnými normami? Nebo je možno se domnívat, že organizace umějí „věci“ spravovat, protože i z různých typů vzdělávání, i ze srovnání s dalšími organizacemi českými i zahraničními vědí jak, ale hodnotové to uvědomění není? Anebo proto, že nesprávný přístup ve správě a řízení se projevuje zvláště výrazně a dříve, než nesprávné jednání u sociálního nebo environmentálního pilíře? Je však jisté, že u ekonomických pilířů jak organizace, tak i občané, dosahují nejvyššího bodového skóre a tím potvrzují u ekonomického pilíře svou znalost tří základních etických otázek podle Imannuela Kanta: Co mám dělat? Co mám vědět (než začnu něco dělat)? A s čím mohu počítat, když to udělám?

Jedním z důvodů, proč je ekonomický pilíř bodově nejvíce nasycen, a zejména jeho část týkající se organizace a řízení u organizací, může být rovněž pozornost, která je věnována podnikatelské etice. Podnikatelskou etikou jako etikou aplikovanou do praktického jednání se zabývají především společnosti pro ekonomiku, jak v České republice, tak ve světě. V podnikatelské etice je možno se setkat s řadou odlišných, ale i různě se překrývajících konceptů. *„Všeobecně se tvrdí, že disciplína vznikala v USA od 70. let minulého století. Je však zřejmé, že původní filozofické základy pocházejí z Evropy a byly postupně transformovány do amerického prostředí a od začátku 80. let minulého století se v aplikované podobě do Evropa postupně vracejí.“* (Bohatá, 2020, s. 8). Podobně se konstruoval i koncept CSR (Bernardová, 2016), a jak uvádí Ivanová a Bernardová (2018), koncept CSR je nedílnou součástí podnikatelské etiky. CSR jako součást podnikatelské etiky potvrzuje i Bohatá (2020), protože se podle ní podnikatelská etika zaměřuje na vybrané konceptuální otázky, jimiž jsou souvislost mezi etikou a ekonomii, teorie zainteresovaných stran (stakeholdres), teorie

zastupování (agent-principál)¹¹⁰ a společenská odpovědnost firem/organizací (CSR). Dále uvádí, že v rámci podnikatelské etiky byly provedeny i relevantní empirické výzkumy, které se týkají např. hlavních etických problémů v podnikání a veřejné správě, využívání nástrojů etického řízení, prosazování filozofie CSR, či řízení a správy akciových společností (corporate governance).

Jako nástroje etické organizace a řízení Bohatá (2020) uvádí: Etické kodexy, řízení rizik (fáze procesu: identifikace, zhodnocení, zvládnutí (zmírnění) a monitoring), vnitřní oznamovací mechanismy (whistleblowing), etický audit, compliance (soulad všech činností), organizační kultura. Z uvedeného vyplývá, že klíčovým faktorem je v organizaci / podniku/ firmě chování vrcholového managementu, který vysílá signál, jak vážně je etika v organizaci pojímána (Foster Back 2005 in Bohatá, 2020) Roli hraje také komunikace a kultivace prostředí, které umožňuje otevřenou debatu o etických otázkách.¹¹¹ Jondle et al. (2013) charakterizují etickou kulturu organizace pomocí pěti charakteristik, které musí být vzájemně propojeny. Jsou jimi hodnoty, objektivní leadership, udržování zájmů stakeholders v rovnováze, integrita procesů, dlouhodobá perspektiva. Soustředění se na tyto charakteristiky umožňuje organizacím vytvářet a udržovat etickou kulturu a současně měřit pokrok v jejím rozvíjení.

U municipalit není situace tak zřejmá, neboť jak participantů odpovídali – správa a řízení podléhá zákonům České republiky. CSR však jako součást

110 Teorie zastupování (agencie či agent – principál) – intelektuální kořeny lze vysledovat u A. Smithe, který již v roce 1776 konstatoval, že pokud je organizace řízena osobou, nebo skupinou osob, kteří nejsou reálnými vlastníky organizace, nemusejí tyto osoby pracovat k prospěchu vlastníka. Teorie vychází ze tří zdrojů: Teorie firmy, teorie organizování, teorie rozhodování (sociálního jednání). Zabývá se rozpoznáváním úlohy vztahů a schopností o nich pojednávat. Hlavním procesem je tu proces delegování. Hlavním etickým problémem ve vztahu k sociální odpovědnosti zde je, že jednání delegáta (agenta) jménem jiného (principála) nezbavuje agenta morální odpovědnosti. Pověření agenta jednáním nezbavuje odpovědnosti ani principála. Manažer by měl jednat jako principál a zároveň agent všech. (Bohatá, 2020)

111 Empiricky doloženo průzkumem etiky ve veřejné správě (Bohatá, 2020)

podnikatelské etiky napomáhá při vymezení rolí státní a veřejné správy a s delegováním pravomocí nakládat s veřejnými statky (Bohatá, 2020). I zde je nutno si uvědomit, že hodnoty jsou obecnější rovinou norem (zejména těch zákonných) a trvají déle. Normy jsou pak konkrétním projevem hodnoty, normy jsou jen minimem etiky. Stejná hodnota může být původem rozličných norem¹¹². Je možno si položit další otázku – které hodnoty nám ve společnosti a institucích chybí? Ty, které není možné v zákoně vyjádřit? Jakým způsobem je možno zvyšovat společenskou odpovědnost projevující se konkrétním a dobrovolným sociálním jednáním vedoucím k trvalé udržitelnosti jinak než zákonně?

Sokol (2010) zdůrazňuje, že výsledky moderní evoluční biologie naznačují, že mravnost v lidských společnostech není jen nějakou konvenční „nadstavbou“, nýbrž navazuje na podstatné rysy všeho živého a rozvíjí je specificky lidskou kulturou. Jednající člověk tak není jen svébytná osoba, odpovídající pouze za své vlastní činy, nýbrž nese faktickou odpovědnost i za to, co ve své kultuře a společnosti přebírá. Tato nesmírně široká odpovědnost se musí v současných společnostech rozdělit, podobně jako se dělí a specializují i naše činnosti. Není to však jen břemeno, které by náš život omezovalo, nýbrž může mu také dávat obsah a smysl, který v současné společnosti citelně chybí. A právě tento chybějící smysl, stejně jako společná naděje, jsou možná jednou z hlavních příčin často připomínané „krize“ současných společností.

Druhý pilíř – ekonomický – ve srovnání s hodnotovým vychází bodovým skóre lépe a tento výsledek byl rozebrán v předcházejícím odstavci. Vychází však také (ve srovnání s dosažením možného maxima) bodově významně lépe u organizací a občanů než dva další pilíře společenské odpovědnosti, tj. pilíř sociální a environmentální. U občanů vůbec nejlepšího skóre dosáhl podpilíř B1) Ekonomická soběstačnost. Významně méně a ve srovnání s ostatními podpilíři vůbec, se bodově projevuje podpilíř B2) Nákupní zvyklosti. S nadsázkou je možno říci, že ekonomická soběstačnost ideově korresponduje s podpilířem B1) u organizací – Správa a řízení organizace. Svě

¹¹² Jak je popsáno v podkapitole 2.1 Etické hodnoty jako základ společenské odpovědnosti.

„věci“ tedy všichni spravujeme nejlépe. Pokud tento fenomén zhodnotíme podle teorie tří rovin konceptu CSR¹¹³, tak je možno konstatovat že organizaci, řízení a ekonomickou soběstačnost spravujeme dobře na individuální mikroúrovni i na institucionální mezoúrovni a tím i zákonně na úrovni státu (tedy makroúrovni). Ale už tomu neodpovídají ani naše zvyky, ani vztahy ke stakeholderům. Současně není možno konstatovat, že ekonomická odpovědnost vychází pouze ze zákonných norem, kruhový cyklus mezi úrovněmi probíhá stále a jednotlivé úrovně se mezi sebou posilují a současně i proměňují. Je také vhodné si stále připomínat, že *„od Aristotelovy triády: etika, ekonomika, politika (připomeňme, že pořadí je důležité) byla ekonomie ve své klasické podobě součástí morálních věd“* (Bohatá, 2020, s. 46).

Bernardová, et al (2020, s. 222) uvádí, že *„koncepce CSR se proměňuje, avšak etická podstata, kterou je odpovědnost podnikatelů vůči společnosti, zůstává“*. Charakteristickým rysem CSR je přijetí závazků, které jdou nad zákonný rámec. Členové platformy Business Leaders Forum, manažerské autority pro Českou republiku, která zaštituje CSR, používají jednotnou definici *„...dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají“* (Steinerová, 2009). Tentýž zdroj výklad významu CSR rozšiřuje o pojetí v praxi, kdy organizace, které přijaly CSR za své, si dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí, pěstují dobré vztahy se svými zaměstnanci a okolní společností, podporují region, ve kterém působí.

113 Ve vertikální struktuře má koncept CSR tři úrovně realizace, které v reálné praxi tvoří provázaný celek. Makroúroveň představuje řešení CSR z pohledu sociálního a ekonomického systému jako celku, zabývá se utvářením obecných podmínek pro podnikání. Na této úrovni vychází CSR sociálně z principů respektování lidských práv, rovnosti příležitostí a solidarity, ekonomicky z požadavků cirkulární ekonomiky, transparentního tržního systému a vytváření důvěry k ekonomickým systémům ostatních regionů nebo okolních zemí. Mezoúroveň představuje řešení otázek CSR na úrovni organizace. Mikroúroveň představuje řešení otázek CSR na úrovni rozhodování jednotlivce. Jednotlivcem je každý zaměstnanec, stěžejní jsou však manažeři rozhodující o strategických aktivitách. (Pokorná, 2012).

Takové organizace jsou nositeli pozitivních trendů a pomáhají měnit prostředí jako celek, odlišují se od konkurence, stávají se žádaným partnerem podobně smýšlejících organizací a atraktivním zaměstnavatelem či partnerem. Evropská unie pojmá CSR jako dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí. V roce 2000 přijala Evropská rada tzv. Lisabonskou strategii¹¹⁴, která měla vést k naplnění ambiciózního cíle učinit z Evropy nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. CSR měla být jednou z dílčích strategií, proto vydala v následujícím roce Evropská komise Zelenou knihu o CSR, zabývající se rozvojem CSR v Evropě. Nejzásadnějším rozporem v diskuzi, která následovala na národní i komunitní úrovni, bylo, zda mají být aktivity CSR zcela dobrovolné, či některé z nich by naopak měly být podchyceny legislativně. Evropská komise nakonec vyslyšela argumenty podniků pro zachování dobrovolnosti při prosazování CSR v praxi (Kašparová, Kunz, 2013; Bernardová a kol, 2018).

Důsledky nezvládnutého CSR přístupu organizací v ekonomickém pilíři zejména ke svým zákazníkům jsou v současnosti měřeny a hodnoceny. Průzkum provedený v USA (PR Newswirw, 2016 in Bohatá, 2020) odhalil, že nezodpovědné společnosti ztrácejí téměř 40 % potenciálních zákazníků a čtvrtina z nich poskytne pravděpodobně negativní informace o této společnosti svým přátelům a známým. Téměř 80 % profesionálních investorů v dalších výzkumech uvedlo, že jsou nakloněni investovat do společnosti známé svými CSR přístupy (Bernardová et al., 2020). Znamená to, že ekonomické důsledky společenské nezodpovědnosti jsou viditelné a měřitelné.¹¹⁵ I to může být důvod, proč v ekonomickém pilíři dosahují organizace i občané nejvyššího počtu bodů.

114 V roce 2010 byla Lisabonská strategie nahrazena Strategií Evropa 2020, jejímž hlavním tématem je udržitelný růst a podpora začleňování sociálního i územního. V reakci na to vydává Evropská komise Sdělení o obnovené strategii EU v oblasti CSR do roku 2014. Je zde nově definována odpovědnost podniků za své dopady na společnost (Kašparová, Kunz, 2013). Doplňková regulační opatření mají směřovat k implementaci CSR do řízení a praxe jednotlivých podniků a firem na úrovni mezinárodní, národní i regionální.

115 Rovněž se prokázalo, že většina spotřebitelů dává přednost výrobkům, které odpovídají podpoře zdraví, společenské stabilitě a přírodním podmínkám. Sociologové toto sociální hnutí označili slovem LOHAS (Lifestyle of Health and Sustainability). V celosvětovém měřítku reprezentují trh s obratem ve výši mnoha miliard dolarů. (Schüz et al., 2015)

Sociální pilíř a zejména jeho bodová nedostatečnost vzhledem k dosažitelnému maximu je shodný s pilířem hodnotovým. Vyjma pilíře A1 Hodnoty organizace mají firmy i neziskové organizace v podpířní C1) Jednání se zaměstnanci největší bodový rozdíl ve vztahu k maximu. S určitým zjednodušením je možno usuzovat, že pokud není současně významně nasycen hodnotový pilíř, tj. nejsou uznávány etické hodnoty organizace, projevuje se to zejména vztazích k zaměstnancům. Na rozdíl od pilíře ekonomického i environmentálního je sociální pilíř nejhůře měřitelný. Je to z důvodu velkého počtu proměnných, které do procesu sociálního jednání mezi lidmi vstupují. Pokud některý zaměstnavatel deklaruje, že má pro zaměstnance benefity a sick days, ještě to neznamená, že na pracovišti panuje důvěra, že zde není prostor pro pomluvy, pro vytváření „dusné“ atmosféry, nebo dokonce prostor pro šikanu nebo bossing. Sociální pilíř se zabývá odpovědností za vztahy. Vztahy k druhým a k sobě. Vztahy, které všichni považujeme za důležité pro spokojený život¹¹⁶, a přesto této problematice (dle respondentů v našem výzkumu) věnujeme méně pozornosti než ekonomickým záležitostem. Je to způsobeno tím, že všechny sociální proměnné je nemožné promítnout nejen do zákonů, ale i věcných kontrol? Je zajímavé, že výzkum konceptu CSR agenturou CRW (Corporate Reputation Watch), který v roce 2002 zkoumal důležitost jednotlivých aspektů CSR v rámci EU dospěl k pořadí (průměrné hodnoty), v němž vztahy k zaměstnancům zauímají nejvyšší místo: vztahy k zaměstnancům 77 %; řízení a správa společnosti 75 %; etické hodnoty 69 %; finanční transparentnost 58 %; etický marketing 47 %; investice v komunitě 27 %; vztah k nestátním organizacím 27 % (in Bohatá, 2020).

Nejlépe vyznívá sociální pilíř pro municipality, ale počet odpovědí, získaný kvalitativním dotazováním, nedovoluje zásadní zobecňování. V obcích, městech a malých městech může hrát pro zaměstnance významnou roli v pracovní spokojenosti jistota pracovního místa ve veřejné správě a fyzická

116 Cestu k udržení mravních hodnot ve vztazích vidí Benedikt XVI. (Ratzinger, 2010, s. 102–103) ve velkém ANO, které říká existenci druhého. „Milující by se svým milovaným rád objal takřka celý svět. Setkání s jedním mi spolu dává celé universum... Naše ano ke druhé osobě by ztratilo smysl, kdyby neexistovalo dobré bytí jako celek... Toto ano je tvůrčí akt, je to nové stvoření... Člověk může přijmout své já pouze skrze potvrzení svého bytí, které mu přichází od druhého – od ty...“

dostupnost práce, což právě v těchto lokalitách není časté. Zejména rodiče s malými dětmi ocení svou nezávislost na dopravních prostředcích, často zajíždějících do těchto míst sporadicky. Ovšem téměř všichni představitelé municipalit uvedli, že vztahy na pracovišti monitorují (na rozdíl od organizací), což ukazuje jejich zájem o své zaměstnance.

Sociální jednání v komunitě, kde působí, tedy podpilíř C2) Vztah k místní komunitě nad rámec zákonných povinností dopadlo podstatně lépe než podpilíř C1 Vztah k zaměstnancům pouze pro neziskové organizace (cca 75 %). Pro firmy u obojího „C“ je to ve vztahu k maximu 55–60 %. To ovšem neznamená, že neziskové organizace jsou v této oblasti „lepší“ než firmy, pokud si znovu připomeneme důvody pro zřizování obojího typu organizací. Neziskové organizace mají za cíl uspokojovat potřeby občanů a komunity, a tak v jejich případě ani 75 % vůči maximu bodů není zcela skvělým výsledkem. Municipality v tomto ohledu dopadly nejlépe, avšak jak již bylo zmíněno, toto hodnocení není možno zcela zobecňovat a také nelze procentuálně vyjádřit. Významně vyzněla ze stran municipalit podpora místních zdrojů, personálních i materiálních.

O vztahu municipalit k občanům a místním zdrojům píše Clark et. al. (2004). Uvádí, že systém veřejné správy není jednou provždy daný, že by měl spíše odpovídat pružně se vyvíjejícímu organismu. Aby tomu tak bylo, musí existovat účinný způsob zpětné vazby, který by korigoval zastaralé postupy a vnášel do systému život. A tímto postupem je zapojování veřejnosti do rozhodovacích procesů, které má svou oporu v mezinárodních dokumentech (Aarhuská úmluva¹¹⁷). Clark et al. (2004) popisují metodu nazvanou „tvorba vize komunity“, která je zaměřena na formulování dlouhodobějších cílů rozvoje území (obec, městská část, město, mikroregion) a vychází

117 Úmluva o přístupu k informacím, účasti veřejnosti na rozhodování a přístupu k právní ochraně v záležitostech životního prostředí (dále jen Aarhuská úmluva) byla podepsána dne 25. června 1998 na 4. ministerské konferenci Evropské Hospodářské komise OSN „Životní prostředí pro Evropu“ v dánském Aarhusu. V mezinárodním kontextu je považována za jeden z nejvýznamnějších dokumentů své doby – je charakterizována jako kvalitativní předěl v komunikaci mezi státní správou a občany, jako nástroj k prohloubení demokracie a k prosazení lidských práv a svobod. Pro Českou republiku vstoupila úmluva v platnost dne 4. 10. 2004 (č. 124/2004 Sb. m. s.).

z poznatku, že rozvoj komunity není podmíněn pouze dostatkem finančních prostředků. Občané potřebují svou obec znát a vytvořit si společnou představu, jak by měla vypadat za deset patnáct let.

Výsledkem společného setkávání a plánování municipalit s občany (členy konkrétní komunity) by neměl být obsáhlý „mrtvý“ dokument, ale živá sdílená představa o budoucnosti komunity a o krocích, které nás k ní dovedou. Zásadní rozdíl mezi dokumenty „vytvořenými shora“ a dokumenty, které jsou výsledkem procesu „tvorba vize komunity“ tkví v jejich vnitřní energii. Závěrečné zprávy z fóra a identifikované projekty jsou nadány silou, která je oživuje a vede k jejich uskutečnění. V průběhu fóra společného plánování dochází k naplnění teze, že nejlepším expertem na vlastní život je člověk sám.

Clark et al. (2004) uvádí 5 kroků k mobilizaci celé komunity:

1. Mapování zdrojů
2. Budování vztahů (se všemi rozdílnými schopnostmi jednotlivců) – společné budování posiluje soběstačnost a soudržnost komunity
3. Mobilizace zdrojů komunity pro potřeby rozvoje ekonomiky a sdílení informací
4. Sdružení komunity k vytvoření své vize a plánu (tři zásady: a) začít s vlastními zdroji, b) „zvětšit stůl“ o další účastníky (z místních škol, školek, knihoven, větších podniků, malých podnikatelů, občanských aktivit, neziskových podniků, ale také místní farnosti, policie, hasičů apod. c) spojit plánování s řešením problémů (nikoliv odváděním od reality)
5. Hledání vnějších zdrojů na podporu místně definovaného rozvoje (poslední krok přichází na řadu tehdy, až byly vyčerpány schopnosti místních spolků, podnikatelů atd).

Takovými postupy se municipality významně přibližují občanům a mohou „svou“ společenskou odpovědností ovlivňovat společenskou odpovědnost v kultuře komunity i u jednotlivých občanů. Sokol (2010, s 27) k tomu uvádí, že *„význam příbuzenské organizace, opřené o minulost a předky, v moderních společnostech zřetelně klesá, avšak princip místních společenství, opřených o aktuální sousedství, si jistý význam zachovává“*.

Průmyslová společnost, kde lidé tráví mnoho času na společných pracovištích, pak přinesla i nový typ „sousedství“ právě na pracovišti nebo ve škole. Jakkoli jsou takové vztahy spíše přechodné a málokdy přetrvávají při změně místa. Dodnes tak u nás představují asi nejrozšířenější a nejvýznamnější typ společenských vztahů a struktur důvěry. Tento fenomén potvrzuje skutečnost, že prostá blízkost a časté setkávání může nahradit příbuzenství (Sokol, 2010).

Kromě ekonomické soběstačnosti u občanů nejvyššího bodového sycení dosahuje pilíř C2) Sebevzdělávání. Pokud se municipalita propojí s občany při společné „tvorbě vize komunity“ a zapojí je přes jejich individuální intelektuální či dovednostní přínos, a umožní jim tím další osobnostní rozvoj, je na nejlepší cestě u svých občanů dosáhnou zvýšené společenské odpovědnosti i v aktivitách, které se k plánování přímo nevztahují, a nemusejí být pro občany lákavé, či jednoduché (třídění odpadu, dodržování všech obecních vyhlášek a nařízení apod.). Podporují tím rovněž komunitní soudržnost a kladné sociální jednání vycházející z obecnějších mravních hodnot. Výsledkem by mohla být podpora filantropie, jež jako podpilíř C1) vykazuje u občanů největší bodový propad, ale i podpora zdravého životního stylu, který jako podpilíř C2) u občanů také vykazuje prostor pro zlepšování.

Aktivitou typu „tvorba vize komunity“, ale i jiným podobným sociálním jednáním vytváří municipalita přirozené sociální skupiny, které mohou sloužit jednotlivým osobám jako vzor a standard hodnocení vlastního jednání. Takové skupiny nazýváme skupiny referenční (z lat. referre = podávat zprávu). Referenční skupina je ta, které je osoba členem (a chce jím být), nebo ta skupina, na jejíž členství aspiruje. Toto rozlišení zavedl již W. G. Sumner, když odlišil tzv. in-groups a out-groups. Obvykle je však osoba členem několika skupin současně, význam členství v různých skupinách je různý. (https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Skupina_referen%C4%8Dn%C3%AD)

Tönnies rozlišoval mezi dvěma typy sociálního seskupení Gemeinschaft a Gesellschaft, které jsou do češtiny nejčastěji překládány jako společenství a společnost. Společenství (Gemeinschaft) je postavena na pokrevních svazcích

typické pro rodinu, kde lidé žijí v pospolitém životě a hluboké solidaritě, avšak to platí i pro jiné sociální vazby jako sousedství či dokonce i život v komunitě, obci. Jedná se o živoucí organismus, ve kterém vztahy hrají klíčovou roli. Častokrát převládá obecný zájem v sociálních vazbách, které jsou řízeny zvyky a obyčejí. To všechno vychází z vůle jednání vnitřních potřeb a přirozeného stavu. Na rozdíl od společenství společnost (Gesellschaft) lze přirovnat zejména k akciovým společnostem, velkoměštům. A právě v takovýchto příkladech jsou lidé spjati pouze vnější konvencí. Osoby jsou na sobě nezávislé, izolovány od ostatních, přestože je sjednocuje racionální účel. Jedinci jde o určité zájmy a cíle, založené na kalkulaci a osamostatněném myšlení. Bylo by žádoucí, aby se v obcích i městských či příměstských komunitách vytvořil „Gemeinschaft“, na čemž může mít právě společensky odpovědné municipální řízení, vedené spolu s občany velký podíl. Keller (2004) popsal tento Tönniesův teoretický koncept jako „hledání komunity“.

Environmentální pilíř a jeho bodová nedostačivost vzhledem k maximu zejména u občanů byl překvapením. Nejvyšší bodové hodnocení získaly firmy (téměř 91 %), následují je municipality, jejichž představitelé prokázali v environmentu odborné znalosti, faktické činnosti a dobré výsledky. Neziskové organizace mají lepší sociální odpovědnost ve vztazích, ale nad rámec zákona nekonají v environmentu nic (cca 67 % dosažených bodů vzhledem k maximu). Není možné proto hovořit o celkové vysoké společenské odpovědnosti u neziskových organizací. Přesto jejich výsledky jsou o téměř 20 % lepší než výsledky jednotlivých občanů. Jistě, je nutno dodržovat zákonné povinnosti, a instituce, včetně municipalit, jsou svázány zákonně více než jednotlivci, ale ani tento argument nevysvětluje téměř 52 % nenasycení v environmentálním pilíři u občanů. Jaké vysvětlení je tedy možno uvést? Je péče o prostředí novou myšlenkou a my (jednotlivci) jsme stále historicky nastaveni antropocentricky? Tedy vše, co kolem jest, slouží člověku výhradně jen k jeho potřebě? Nebo jsme se zatím „jen“ nenaučili o ochraně přírody poctivě a do hloubky přemýšlet?

Podle Bible je hned v první kapitole Starého zákona, Genesis, uvedeno, že Hospodin Bůh vzal člověka a usadil ho v zahradě Edenu, aby ji obdělával

a chránit (srov. Gn 2,15). Ano, i Bible uvádí přírodu jako základ k naplnění potřeb člověka, ale za podmínky, že ji bude užívat, obdělávat, ale rovněž také chránit. To říká i sv. otec František svou encyklikou „Laudato si“ (Tobě buď chvála); vždyť právě on sám ji nazval encyklikou sociálně – ekologickou. Tedy nikoliv pouze sociální ochrana stvoření, ani pouze ekologická ochrana stvoření. Encyklika má podtitul „O péči o společný domov“. A vědomé pečující lásky, agapé¹¹⁸, je zde na Zemi schopen jen člověk. Proto mu tuto úlohu v knize Genesis Bůh uložil. Jen člověk, který si je vědom nádherného daru stvoření, může ochránit tento svět tak, aby lidstvo s přírodou bylo v harmonii.

Hodnotovým protipólem antropocentrické ekologické etiky je etika neantropocentrická¹¹⁹. Přisuzuje živým organismům v přírodě, v radikálnější podobě i neživým přírodním entitám, samostatnou vnitřní hodnotu, která existuje nezávisle na lidských potřebách, zkušenostech a hodnoceních. V centru jejího zájmu není „člověk v prostředí“, ale souvztažnost všech prvků biotického celku. (Librová, 1994) Rovněž však Librová upozorňuje, že každý program, který chce radikálně měnit lidské chování, je potenciálně nebezpečný. Obavy mnohých filozofů a politologů z ekologické diktatury či ekologického fašismu, jsou pochopitelné. Proto se Naess (1996) věnuje sociálním změnám, které by provázely a podmiňovaly uskutečňování zásad hlubinné ekologie (zásadní změna hodnotového systému člověka a z ní plynoucí změna způsobu života). Jejím cílem má být vysoký stupeň sociální zodpovědnosti a základním příkazem pravidlo nenásilí.

Díky dalšímu vysvětlení Librové v její knize Pestří a zelení (1994, s. 18) je možno více chápat bodovou nedostačivost v občanském environmentálním

118 Překlad tohoto řeckého slova do latiny, ale i angličtiny, nebo francouzštiny zní caritas, charity, charité – do češtiny všechny tyto výrazy můžeme shrnout pod sousloví „lásky pečující“.

119 Za zakladatele neantropocentrické etiky bývá považován americký lesník a filozof Oldo Leopold. Ve 30. letech tohoto století formuluje hlavní principy „Band Ethics“ a zdůrazňuje, že otázka dobra a zla nemůže být řešena jen vzhledem k určitému fragmentu biotického celku (tj. nejčastěji k člověku), ale vždy vzhledem k celému biotickému společenství. Klasickým se stal Leopoldův výrok: „Dobré je to, co směřuje k ochraně integrity, stability a krásy biotického společenství. Špatné je to, co směřuje jinak“ (Leopold 1990, s. 262 in Librová, 1994, s. 164).

pilíři: „Ve svém každodenním chování se většina lidí po způsobu primátů orientuje na zájmy malé sociální skupiny, své rodiny a svých nejbližších přátel, a k omezenému prostoru. Nebere v úvahu ekologické dopady svého jednání na sociálně a geograficky vzdálenější okruh lidí. Není třeba zdůrazňovat, že biologická determinace vede člověka k výlučnému zájmu o prosperitu vlastního druhu. Naše evoluční výbava nás neorientuje ke globálním souvislostem a důsledkům našeho jednání.“

Devastující chování člověka ve vztahu k přírodě ukazuje Lorenz (1990) ve své knize „8 smrtelných hříchů“. Dva z těchto hříchů: běh o závod se sebou samým a vyhasnutí citů v encyklice Laudato si zdůrazňuje (i když jinými slovy) také sv. o. František. K běhu o závod se sebou samým Lorenz (1990, s. 32) uvádí, že *„žádný biologický faktor dosud nepůsobil tak jako soutěžení mezi člověkem a člověkem. Toto soutěžení pracuje přímo proti tvořivým silám přírody. Člověk se ke svému neštěstí naučil ovládat všechny síly svého zevního prostředí, avšak o sobě toho ví tak málo...“*, že je sám sobě vydán na milost a nemilost..., že důsledky jeho *„zbytečného přepychu, k němuž vede bludný kruh nabídky a poptávky, dříve či později zruinují západní svět“* (s. 31). K vyhasnutí citů říká, že pokud se lidstvo zahubí samo, nemusí k tomu dojít udušením, nedostatkem kyslíku, likvidací mořských řas a deštných lesů a také ne proto, že se vědomě vystavuje nebezpečí radioaktivity. K zániku lidstva úplně postačí, když se moderní člověk zbaví všech morálních hodnot.

Na základě těchto sdělení je možno se vrátit kruhem téměř od konce, od environmentálních myšlenek, znovu na začátek k morálním hodnotám neboť na jejich základech vznikla a je postavena trvalá udržitelnost jako cíl světa i populací. A je možno se vydat, bohatější o tento výzkum a projekt, znovu, a přece jinak cestou etiky jako základu všeho, přes společensky odpovědné jednání k trvalé udržitelnosti, jak je popsáno v teoretických východiscích.

Z uvedených výsledků je zřejmé, že ekonomický pilíř je nejvíce viditelný, dohledatelný a s brzkými časovými důsledky, že sociální pilíř je významově

nejbohatější a tím i nejhůře měřitelný, a že environmentální pilíř je normativně nejvíce svázaný, a nehledaný s jinými alternativami¹²⁰. A že se všechny pilíře odvíjejí od přijatých, zvnitřněných, nejen deklarovaných, etických norem. Tyto normy by měly být aplikovány dobrovolně, adekvátně podle typu subjektu, správně a ve správnou dobu, a vždy s odkazem na budoucí důsledky, které jsou ve shodě s trvalou udržitelností planety.

Konkrétně v CSR to znamená: porozumění potřebám společnosti a zohlednění společenských potřeb v podnikání; schopnost komunikace se všemi stakeholdery; schopnost orientace ve struktuře a funkci společnosti; schopnost odhadnout důsledky svého jednání a podnikání pro společnost; schopnost vidět svou roli v předávání hodnot budoucím generacím. Obdobné je to i u konceptu PSR. Jedná se o koncept konvenční, jehož obsah vznikl v průběhu historického vývoje systémově. Koncept CSR je zároveň i instrumentální, což znamená, že jeho obsah je nutno nejprve poznat, a teprve potom může následovat autoevaluace a následná seberegulace (Bernardová et al., 2017). Z uvedených analytických postupů vyplývá, že koncept PSR i CSR je produktem historických, kulturních, sociálních, a individuálních podmínek, je jejich výsledným sociálním konstruktem. Jako na konstrukt je potřeba na něj také nahlížet v otázkách dalšího rozvoje a zvyšování povědomí o CSR v organizacích i u jednotlivců, občanů (PSR).

Podle Pokorné (2012) je to vědní disciplína andragogika, která poskytuje celému konceptu společenské odpovědnosti metody, jak mu porozumět ve všech obdobích jeho vývoje a jak se s praxí CSR vyrovnávat v období sociálních změn. Jako vědní disciplína se zabývá procesem učení. Učení je sociálně kontextová aktivita, rozvíjená v podnětném prostředí, protože k rekonstrukci vlastního poznání a k objevení vlastních schémat může dojít za podpory ostatních. Jazyk hraje v procesu učení podstatnou roli. Konstruk-

120 Zdá se, že poněkud vizionářský přístup Teilhardův, Frommův a Schweitzerův empiricky potvrzuje historická analýza, kterou provedl R. Nash (1984). Na příkladu amerických dějin dokládá, že i lidská etika skutečně má svou vzestupnou evoluci; rozšiřuje svůj zorný úhel – původně byla morální práva vázána na rodinu a kmen. Postupně byla přiznána širším a vzdálenějším lidským skupinám (otrokům, jiným rasám, ženám), kterým byla dosud upírána. Nyní dochází na přijetí práv zvířat, rostlin a celé přírody. (Librová, 1994)

tivisté zdůrazňují úlohu jazyka jako nástroje, který umožňuje vytvoření spojení mezi tím, co jsme se v minulosti naučili a tím, co je výsledkem učení, tedy samotný proces konstrukce, který vyúsťuje v individuální poznání. (Nezvalová, Hubáčková, 2006) „V rámci takto vytvořených sémantických polí je možno objektivizovat, uchovávat a hromadit jak osobní, tak dějinnou zkušenost. Toto hromadění je pochopitelně selektivní, neboť sémantická pole sama určují, co z celkové zkušenosti jak jedince, tak společnosti bude uchováno a co bude zapomenuto. V důsledku tohoto hromadění se vytváří sociální zásoba vědění, která je předávána z generace na generaci a která je jedinci přístupná v každodenním životě.“ (Berger, Luckmann, 1999, s. 46).

Jmenované rysy sociálního konstruktů má společenská odpovědnost u organizací, municipalit i jednotlivců a postupně se rozšiřuje do současné podoby konceptu trvaně udržitelnosti. Pro konstruktivismus je charakteristické, že nahlíží na učení jako na aktivní, záměrný a sociální proces utváření významu z podaných informací a navozených zkušeností. Každým studentem jsou podané informace a zkušenosti vstřebány rozdílně podle charakteristiky jeho poznávacích procesů a zároveň jsou ovlivněny jeho názory, očekáváními nebo emocemi, které vychází ze studentových předchozích zkušeností. (Zormanová, 2012) Aplikace konstruktivismu ve vzdělávání vychází z premisy, že učení může být jak individuální, tak sociální záležitost. Klíčová snaha teorie andragogického konstruktivismu je překonat transmisivní vyučování (tj. předávání hotových poznatků) a vyzdvihnout proces konstruování poznatků učícím se subjektem. Pro získávání poznatků o společenské odpovědnosti a jejich dobrovolné uplatňování v praxi je důležitá konstruktivistická intencionálně – incidentní edukace. Učení je zde procesem autoregulačním. Každý jedinec se učí odlišným způsobem podle vnitřních dispozic a s ohledem na vnější faktory. Podle Nezvalové (2006) mohou nové informace podléhat asimilaci, tzn., že nové poznatky se zahrnou do existujícího schématu, nebo pokud jsou v rozporu se zkušenostmi či původními koncepty učícího se člověka, dochází k akomodaci, tzn., že se vytvoří nové schéma v souladu s novými informacemi.

Učení dospělých lze chápat v širokém pojetí jako proces vyrovnávání se se sociálními institucemi. K učení v širším pojetí, tedy ke změnám chování dochází na základě interakce člověka s okolím nebo jako reakce člověka na nějakou situaci. Mění se podmínky prostředí, vytváření nových situací, tedy stimulují učení člověka (Bernardová et al., 2020; Beneš, 2008; Jochmann, 1992). Lze vidět hned dvě podoby souvislosti konceptu společenské odpovědnosti a učení. Jednu podobu tvoří náhled na společenskou odpovědnost jako na nové téma současného podnikání a života, kterému se musí cílové skupiny manažerů, zaměstnanců a občanů učit (ve zúženém pojetí) rozumět a aplikovat. Druhou podobu tvoří náhled na společenskou odpovědnost jako přirozenou součást morálních hodnot člověka, ke kterým je každý člověk formován, veden v procesu učení v širším pojetí.

Dokud bude společenská odpovědnost novým nebo vyvíjejícím se požadavkem v podnikání a životním způsobu, lze jej chápat jako aktuální problém společnosti, který se tak stává zadáním pro edukaci a její přípravnou roli. Další rolí edukace je i příprava odborníků vzdělavatelů v oblasti společenské odpovědnosti se zřetelom ke schopnosti identifikovat oblast SR jako potřebu vzdělávání a následně i hledání účinných metod vzdělávání ovlivňujícího hodnoty a postoje vzdělávaných manažerů, občanů. Komplexně lze označit vztah edukace vůči konceptu společenské odpovědnosti jako způsob (metodu) zprostředkování porozumění vztahu společnosti a této planety. Je nutno z tohoto pohledu koncept společenské odpovědnosti a trvalé udržitelnosti odborně uchopit.

Základem vzdělávacího obsahu by měly být výsledky našeho výzkumu doplněné o metodologické přístupy, založené na:

1. popisu, analýzy a komparace historického a geografického vývoje konceptu společenské odpovědnosti;
2. na deduktivním zkoumání normativně stanovených hodnotových a tematických částí konceptu společenské odpovědnosti;
3. induktivním zjišťování, jaký význam konceptu i praxi společenské odpovědnosti přisuzují (a jak jej interpretují) různí aktéři (velké korporace, MSP, neziskové organizace, municipality i jednotliví občané).

Současně je nezbytné zvažovat funkční model vzdělávání v CSR jako celoživotní proces vzdělávání, a to v celém spektru forem vzdělávání – formálního (organizovaného, školního), neformálního (volnočasového, zájmového) a informálního, v záměrné i incidentní formě (využití náhodného setkávání se s tématem v přirozených životních situacích), zaměřený na všechny cílové skupiny. Andragogické sebeuvědomovací efekty, které jsou zahrnuty v celkovém rámci SREI, by měly vést ke změně myšlení shareholderů směrem k společenským hodnotám. Jsou jimi: 1. Umístění výsledného skóre odpovědí z dotazníku ve veřejném hodnotícím žebříčku určitého typu organizace; 2. Průběžné zlepšování znalostí o CSR dané možností opakování elektronické verze indexu; 3. Seznámení se podrobně a ve svém znalostním tempu s obsahem společenské odpovědnosti pomocí dotazníku; 4. Inspirace z vyplněných dat jiných firem stejného typu, nebo občanů; 5. Vědomí možnosti být posouzen veřejností.

Nyní je Social Responsibility ÉTA index 2019 (SREI) připraven v českém a anglickém jazyce pro podmínky v České a Slovenské republice. Vzhledem k plánovanému použití SREI jako univerzálního mezinárodního nástroje, vyplývají mnohé limity z rozdílů jednotlivých zemí (odlišné kulturní a náboženské rámce, nesrovnatelné etické normy, odlišné právní prostředí, ale i sociální a ekologické apod.). Úprava metodiky (obsahová) pro jednotlivé země se zachováním vzájemné souměřitelnosti výstupů indexu je prací expertů každé země aplikace (Start up proběhl v rámci projektu ETA TL02000336 a výsledkem je rovněž tato publikace). Edukační potenciál indexu by měl být nadnárodní. Z pohledu edukace je nezanedbatelným prvkem komplexnost indexu SREI, obsáhnutí všech aktérů trvalé udržitelnosti – všech organizací, jejich stakeholders a občanů. Toto by mělo být cílem i obsahem dalších výzkumů a na ně navazujících úprav tohoto indexu.

V tomto textu je rovněž ukázán každý z dospělých osob jako „trojjediný člověk“, tj. člověk jako občan, člověk jako zaměstnanec či zaměstnavatel, člověk jako veřejný činitel. Jediný vzorec pro aplikaci společenské odpovědnosti neexistuje. Každý jednotlivec, komunita, organizace, instituce veřejné správy by se

měli zaměřit na výzvy, kterým čelí v souvislosti s konkrétní kulturou a poměry, v nichž existuje. Politika Evropské komise ohledně CSR má tuto diverzitu na zřeteli a důsledně se vyhýbá tomu, aby se CSR stala zdrojem normativního a administrativního zatížení organizací nebo municipalit. Cesta učení se společenské odpovědnosti je cestou, která přináší nenásilný pokrok globální i lokální, a pokud se zapojí do tohoto procesu všechny cílové skupiny, může být cestou velmi úspěšnou. Na základě učení by měl být edukátor (učitel, akademický pracovník, poradce) schopen navrhnout nastavit pro každou organizaci, municipalitu i občanskou komunitu tzv. „vývoj cestovní mapy CSR“ (EU, 2013). K tomu může uvedený index SREI být významně nápomocnou metodou, neboť popíše současnou úroveň znalostí a ukáže, kde je v edukaci třeba navázat na dosavadní znalosti, kde je možno edukaci dále rozvíjet, a kudy by mohla vést „mapa“ sebevzdělávání a sebereflexe cílových skupin. Současné trendy v globálně udržitelných hodnotových řetězcích podle EU jsou: vodohospodářství a odpady, uhlíková stopa, lidská práva, pracovní normy, přísnější plnění předpisů na nižších úrovních dodavatelského řetězce, transparentnost a výsledovatelnost, řídicí systémy CSR. (EU, 2013). Trendem se rovněž v posledních letech stává efektivní krizové řízení a připravenost na pandemie i další náhlé změny¹²¹.

Další vývoj uvádí Visser (2011), který užívá místo pojmu CSR raději pojmu „společenská udržitelnost a odpovědnost“. Definuje CSR jako cestu, pomocí které firmy trvale vytvářejí přidanou hodnotu prostřednictvím ekonomického růstu, dobrého řízení, odpovědnosti stakeholderů a zlepšování životního prostředí. Jedná se o ucelený systémový přístup, který podporuje ekonomické, sociální, lidské a přírodní zdroje. Visser nekritizuje původní CSR koncept jako takový, ale považuje jej za přežitý. CSR by se mělo stát základní součástí hlavního cíle, celkové strategie, každé firmy. Index SREI tyto trendy zachycuje a pracuje se společenskou zodpovědností na trase od etických principů a norem, přes hodnotitelné sociální jednání k cílům trvalé udržitelnosti.

¹²¹ Jako bylo například tornádo na jižní Moravě v roce 2021 nebo v současnosti (2022) válka na Ukrajině.

LITERATURA A PRAMENY

Kapitola 1 Pojmosloví... aneb než začnete číst (co je třeba vědět?)

IVANOVÁ, K. a D. BERNARDOVÁ. 2018. *Etika a společenská odpovědnost organizací (CSR)*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc. ISBN 978-80-7455-092-8.

LÉVINAS, E. 2009. *Etika a nekonečno*. Praha: OIKOYMENH. ISBN: 978-80-7298-394-0.

DesJARDINS, J. 2009. *An Introduction to Business Ethics*. New York: The McGraw Hill companies. ISBN 978-0-07-353581-4.

JAFFE, D. E. and H., PASTERNAK. 2006. *Moral Intensity as a Predictor of Social Responsibility*. In *Business Ethics: A European Review*. 15(1): 53–63. DOI 10.1111/j.1467-8608.2006.00428.

KRÁLOVÁ, J. 2003. Subjektivní předpoklady pro výkon manažerské práce. In: GLADKIJ, I. a kol. *Management zdravotnictví*. Brno: Computer Press, s. 183–207. ISBN 80-7226-996-8.

IVANOVÁ, K. 2012. *Ochrana křehkých a nekompetentních seniorů v ČR*. Brno: Masarykova univerzita, Lékařská fakulta. Habilitační práce.

POKORNÁ, D. 2012. *Koncept společenské odpovědnosti. Obsah. Podstata. Rozsah*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.

BERNARDOVÁ, D. 2016. Corporate Social Responsibility and the European Union Countries. *European Studies. The Review of European Law, Economics and Politics*. 3(1): 70–94. ISSN 1805-8809.

PAVLÍK, M. a M., BĚLČÍK a kol. 2010. *Společenská odpovědnost organizace. CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada, Triton, Management. ISBN 978-80-247-3157-5.

ZORMANOVÁ, L. 2012. *Výukové metody v pedagogice: tradiční a inovativní metody, transmisivní a konstruktivistické pojetí výuky, klasifikace výukových metod*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4100-0.

TRUNEČEK, J. 2004. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*. Praha: Professional Publishing. ISBN13 (EAN) 978-80-864-1967-1.

BERNARDOVÁ, D., M., FINK and T. ARCHANGELSKA. 2021. Knowledge of the Corporate Social Responsibility Concept as a Part of the Intellectual Capital of Small and Medium-sized Organizations from the Perspective of Lifelong Learning. *Psychology and education*. 58(3): 1492-1500. ISSN: 0033-3077.

ECIMOVIC, T., A. CHUMAKOV and B., DOBRILA et al. 2013. The corporate and individual social responsibility (C & ISR) – a part of the sustainable future of humankind. *Age of Globalization*. (3): 132–142.

PĂCEȘILĂ, M. 2018. The individual social responsibility: insights from a literature review. *Management research and practice*. 10(1): 17–26. ISSN 2067–2462

NAVRÁTILOVÁ, D. 2020. *Motivační potenciál CSR jako konceptu i praxe*. Diplomová práce. Moravská vysoká škola Olomouc.

BERNARDOVÁ, D., K., IVANOVÁ, M., FINK and T. ARKHANGELSKA. 2019. Lifelong Learning in the Concept of Corporate Social Responsibility as a Strategic Approach Leading to Sustainability at the Local Level. *EMI – Economics-Management-Innovation*. 11(2): 24–33. ISSN 1805-353X.

DŽUPINA, M. and J., MIŠŮN. 2014. A Comparative Study of Principles of Corporate Social Responsibility in Small and Medium-Sized Enterprises and Multinational Enterprises. *Ekonomické Rozhlády / Economic Review*. 43 (3): 284–294. ISSN 0323-262X.

PETŘÍKOVÁ, R. a kol. 2008. *Společenská odpovědnost organizací*. Ostrava: DTO CZ. ISBN 978-80-02-02099-8.

REŽŇÁKOVÁ, M. 2012. *Efektivní financování rozvoje podnikání*. Praha: Grada. ISBN pdf 978-80-247-8092-4.

PAVLÁKOVÁ DOČEKALOVÁ, M. 2020. *Integrace hodnotového přístupu do měření udržitelnosti podniku*. Habilitační práce. Brno: Vysoké učení technické, fakulta podnikatelská.

Kapitola 2 Společenská odpovědnost – odkud vychází a kam směřuje...

Předmluva

LÉVINAS, E. 2009. *Etika a nekonečno*. Praha: OIKOYMENH. ISBN: 978-80-7298-394-0.

SOKOL, J. 2010. *Etika a život: Pokus o praktickou filozofii*. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-063-3.

PARSONS, T. 1991. *The social system*. London: Routledge (Verlag). ISBN 0-415-06055-9.

LOUŽEK, M. 2005. *Max Weber. Život a dílo. Weberovské interpretace*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0812-X.

JAMESE, P., M., LIAM, A. SCERRI and M., STEGER. 2015. *Urban sustainability and practice. Circles of sustainability*. London: Routledge. ISBN: 978-1-315-76574-7 (ebk).

Kapitola 2.1 Etické hodnoty jako základ společenské odpovědnosti

ROLLO, V. 1993. *Emocionalita a racionalita. Aneb jak ďábel na svět přišel*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-901059-X.

CAKIRPALOGLU, P. 2004. *Psychologie hodnot*. Olomouc: Votobia. ISBN 80-7220-195-6.

NOVÝ, I. a kol. 1996. *Interkulturní management. Lidé, kultura a management*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-7169-260-3.

BENEDICTOVÁ, R. 2019. *Kulturní vzorce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1446-5 24.

2. 1. 1 Etické principy a společenská odpovědnost

BIBLE. Starý zákon. *Kniha Tobitáš*, kap. 4, verš 15.

BIBLE. Nový zákon. *Lukášovo evangelium*, kap. 6, verš 31.

OSBORNE, R. 2006. *Seznamte se... Filozofie*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-086-0.

BEAUCHAMP, T., L. and J., F. CHILDRESS. 2001. *Principles of Biomedical Ethics*. 5 th. ed. New York: Oxford University Press, Inc. ISBN 0-19-514332-9.

IVANOVÁ, K. 2007. *Organizační kultura ve zdravotnictví*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Habilitační práce.

BIBLE. Starý zákon. *Kniha Leviticus*, kap. 19, verš 18.

HAŠKOVCOVÁ, H. 2015. *Lékařská etika* Praha: Galén, 4. přepracované vyd. ISBN 9788074922046.

IVANOVÁ, K. a R., KLOS. 2004. *Kapitoly z lékařské etiky*. 2. upravené a rozšířené vydání. Olomouc: Vydavatelství UP. ISBN 80-244-0892-9.

HOLČÍK, J. 2010. *Nezbytnost soustavného rozvoje rozsáhlého systému péče o zdraví. Vnitřní lékařství*. 56(7): 663-668. ISSN 0042-773X.

IVANOVÁ, K. 2006. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Brno: NCONZO. ISBN 80-7013-442-9.

TUCKEROVÁ, V. a K., IVANOVÁ. 2004. *Spravedlnost v péči o zdraví*. In: IVANOVÁ, K. a R., KLOS. *Kapitoly z lékařské etiky*. 2. upravené a rozšířené vydání. Olomouc: Vydavatelství UP, s. 99-104. ISBN 80-244-0892-9.

OLECKÁ, I., M., ZIELINA a K., IVANOVÁ. 2009. *Etika ve vztahu ke společenské odpovědnosti firem*. EMI (Ekonomika Management Inovace). (1): 52-59. ISSN 1804-1299.

2. 1. 2 Etika odpovědnosti a manažerská praxe

SCHWARTZ, M., S. 2011. *Corporate Social Responsibility: An Ethical Approach*. Peterborough: Broadview Press. ISBN 978-1-55111-294-7.

SOKOL, J. a Z., PINC. 2003. *Antropologie a etika*. Praha: Triton. ISBN 80-7254-372.

GLADKIJ, I. Vztah mezi zákonem a etikou. In: IVANOVÁ, K. a R., KLOS. *Kapitoly z lékařské etiky*. 2. upravené a rozšířené vydání. Olomouc: Vydavatelství UP, s. 119–120. ISBN 80-244-0892-9.

IVANOVÁ, K., ŠPIRUDOVÁ, L., KUTNOHORSKÁ, J. 2005. *Multikulturní ošetrovatelství I*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 248 s. ISBN 80-247-1212-1.

GROHAR-MURRAY, M., E. and H., R., DiCROCE. 2003. *Zásady vedení a řízení v oblasti ošetrovatelské péče*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-0267-3.

PUTNOVÁ, A. a P., SEKNIČKA. 2007. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1621-3.

JAFFE, D. E. and PASTERNAK, H. 2006. Moral Intensity as a Predictor of Social Responsibility. *Business Ethics: A European Review*. 15(1): 53–63. Online ISSN 1467-8608.

ARINAITWE, K. S. 2009. The Pursuit of CSR and Business Ethics Policies: Is it a Source of Competitive Advantage for Organizations? *Journal of American Academy of Business*. 44(2): 251–261. ISSN 1540-7780.

VALENTINE, S. and FLEISCHMAN, G. 2008. Professional Ethics Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*. 82: 657–666. ISSN 0167-4544.

2.2 Sociální jednání jako praxe společenské odpovědnosti

BOURDIEU, P. 1998. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-518-3.

2. 2. 1 Sociální jednání v sociologických teoriích

MOUNTOUSSÉ, M. and G., RENOARD. 2005. *Přehled sociologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-976-3.

MACHIAVELLI, N. 2012. *Vladař*. Praha: Ivo Železný. ARGO. ISBN 978-80-257-0736-4.

JANDOUREK, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-535-0.

LOUŽEK, M. 2005. *Max Weber. Život a dílo. Weberovské interpretace*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0812-X.

WEBER, M. 1983. *K metodologii sociálních věd*. Bratislava: Pravda.

DURKHEIM, É. 2004. *Společenská dělba práce*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK). ISBN 80-7325-041-1.

DURKHEIM, É. 1948. *Sociologie a sociální vědy*. Brno: Masarykova sociologická společnost, Edice Malá sociologická knihovna, sv. 4.

KELLER, J. 2004. *Dějiny klasické sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. Ediční řada Studijní texty, 32. svazek. ISBN 80-86429-34-2.

PARSONS, T. 1970. *Studie o sociální stratifikaci*. Praha: Universita Karlova.

PARSONS, T. 1971. *Společnosti. Vývojové a srovnávací hodnocení*. Praha: Svoboda.

ŠUBRT, J. 2001. *Postavy a problémy soudobé teoretické sociologie. Sociologické teorie druhé poloviny 20. století*. Praha: ISV nakladatelství. ISBN 80-85866-77-3.

PARSONS, T. 1965. *Social Structure and Personality*. New York: The Free Press.

PARSONS, T. 1991. *The social system*. Great Britain, Kent: Mackays of Chatham PLC. ISBN 0-415-06055-9.

BOURDIEU, P. 1998. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-518-3.

VEBLEN, T. 1999. *Teorie zahálčivé třídy*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. ISBN 80-85850-71-0.

TRIGG, A. 2001. B. Veblen, Bourdie and conspicuous consumption. *JEI-Journal of economic issues*, 8(1): 99–115. ISSN: 0021-3624

GANZEBOOM, H., B., G. and G., KRAAYKAMP. 1995. Life Styles Diferentiation in Five Countries. In De GRAAF et al. eds. *Life Styles and Social Inequality. Studies in the Correlates and Consequences of Social Stratification*, chapter 3, s. 1–13.

BERGER, L., P. a T., LUCKMANN. 1999. *Sociální konstrukce reality. Pojednání o sociologii vědění*. Dotisk. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. ISBN 80-85959-46-1.

FOUCAULT, M. 2003. *Dějiny sexuality II. Užívání slastí*. Praha: Herrmann & synové.

FOUCAULT, M. 1994. *Diskurs, Autor, Genealogie. Tři studie*. Praha: Svoboda. ISBN 80-205-0406-0.

2. 2. 2 Sociální jednání jako metodologie a praxe společenské odpovědnosti

BOURDIEU, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-775-5.

CHRASTINA, J. 2019. *Případová studie – metoda kvalitativní výzkumné strategie a designování výzkumu*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5373-6. DOI: 10.5507/pdf.18.24453736.

Kapitola 2.3 Trvalá udržitelnost jako cíl společenské odpovědnosti

ARINAITWE, K. S. 2009. The Pursuit of CSR and Business Ethics Policies: Is it a Source of Competitive Advantage for Organizations? *Journal of American Academy of Business*. 44 (2):251–261. ISSN 1540-7780.

2. 3. 1 Sociální odpovědnost v rámci trvalé udržitelnosti

BLACKMORE, C., J., J., CHAPMAN and R., ISON. 2012. *Systems thinking: Understanding sustainability*. The Open University.

SCHÜZ, M. 2012. Sustainable Corporate Responsibility – The Foundation Of Successful Business. *New Millennium Central European Business Review*. 1(2): 7–15. DOI: 10.18267/j. cebr.12.

SCHÜZ, M., I., NOVÝ a D., KUČERA. 2015. *Dlouhodobá podniková odpovědnost a etika v manažerském podnikání*. Praha: OECONOMICA, Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 978-80-245-2121-3.

WISSER, R. 1996. *Philosophische Wegweisung, Versionen und Perspektiven*. Verlag: Koenigshausen & Neumann. ISBN 9783826012518.

SVĚTOVÁ KOMISE PRO ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A ROZVOJ. 1991. *Naše společná budoucnost*. Praha: Academia. ISBN 80-85368-07-2.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR, CHARITA ČR, ČESKÁ ROZVOJOVÁ AGENTURA. 2020. *Svět, který chceme. Česká stopa ve světě*. ISBN 978-80-7441-061-1.

2. 3. 2 Trvalá udržitelnost a Agenda 2030

KUČEROVÁ, Z. 2009. *Indikátory sociálního pilíře udržitelného rozvoje na lokální úrovni*. Brno: Vysoké učení technické, fakulta architektury. ISBN 978-80-214-4031-9.

2. 3. 5 Možnosti propojení Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) a CSR

DALÍKOVÁ, P. 2015. *Společenská odpovědnost v řízení a ekonomice podnikatelských subjektů*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, ekonomická fakulta. Dizertační práce.

WERTHER, W. B. Jr. and D., CHANDLER. 2011. *Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders in a Global Environment*. 2nd ed. California: SAGE Publications. ISBN: 978-1-4129-7453-0.

INFORMAČNÍ CENTRUM OSN a NÁRODNÍ SÍŤ GLOBAL COMPACT ČR. 2015. *Svět, který chceme. Budoucnost pro všechny. Průvodce pro děti*. Praha: Centrum pro otázky životního prostředí Univerzity Karlovy, Člověk v tísni, o.p.s. ISBN 978-80-86348-36-0.

Kapitola 3 Metodika – konceptualizace a operacionalizace základních pojmů a tvorba měřicího nástroje (SR ÉTA index 2019)

Předmluva

JANDOUREK, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-535-0.

BURIÁNEK, J. 1994. *Systémová sociologie: Problém operacionalizace*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-842-3.

3. 1. 1 Společenská odpovědnost jako sociální konstrukt

BOWEN, H. R. 1953. *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.

COM – COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. 2001. *Green Paper- Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*. http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf

IVANOVÁ, K., D., BERNARDOVÁ a J., KUBICOVÁ. 2017. Společensky odpovědná populace – dobrovolně a povinně...? *Sedmá olomoucká podzimní sociologická konference: Společnost a sociologie*, 19. 10. 2017. Olomouc: FF UP, Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie.

BERNARDOVÁ, D. 2016. Corporate Social Responsibility and the European Union Countries. *European Studies. The Review of European Law, Economics and Politics*. (3): 70-94. ISSN 1805-8809.

POKORNÁ, D. 2012. *Koncept společenské odpovědnosti. Obsah. Podstata. Rozsah*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.

BERGER, L., P. a T. LUCKMANN. 1999. *Sociální konstrukce reality. Pojednání o sociologii věděni*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. ISBN 80-85959-46-1.

BERNARDOVÁ, D., K., IVANOVÁ K., M., FINK and T. ARKHANGELSKA. 2019. Lifelong Learning in the Concept of Corporate Social Responsibility as a Strategic Approach Leading to Sustainability at the Local Level. *EMI (Economics Management Innovation)*. 11(2): 24-33. ISSN 1804-1299.

CARROLL, A. B. 1979. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*. (4): 497-505.

BERNARDOVÁ, D., J., KUBICOVÁ a K. IVANOVÁ. 2017. Corporate Social Responsibility as a Tool of Lifelong Learning in the Region. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. (ed.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Day of Science 2017*. Olomouc: Moravian University College Olomouc, s. 121-129. ISBN 978-80-7455-060-7.

VEBER, J. 2005. Společenská odpovědnost organizací – standard SA 8000. *Stavební listy: časopis stavebních inženýrů, architektů, techniků a stavitelů*. 11(10): 28-29. ISSN 1211-4790.

3. 1. 2 CSR a firmy (ziskové organizace)

HOLÁTOVÁ, D. a V. DOLEŽALOVÁ et. al. 2014. *Řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích. Společenská odpovědnost, rozvoj a vzdělávání, fluktuace a motivace pracovníků, finanční výkonnost*. Žilina: GEORG. ISBN 978-80-8154-121-6.

KAŠPAROVÁ, K. a V. KUNZ. 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4480-3.

POLZER, J. 2021. *Společenská odpovědnost u různých typů organizací (ziskových a neziskových organizací a municipalit): se zaměřením na ziskové organizace*. Olomouc: Moravská vysoká škola. Diplomová práce.

VÁLOVÁ, A. a S. FORMÁNKOVÁ. 2014. Corporate Philanthropy in the Czech Republic. *Procedia Economics and Finance*. 12: 725-732. ISSN 2212-5671. DOI: 10.1016/S2212-5671(14)00399-2.

VOJÍK, V. 2010. *Specifika podnikání malých a středních podnikatelů v tuzemsku i v zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-534-2.

SCHWARTZHOFFOVÁ, E. 2018. *Ekonomika a legislativa ziskových a neziskových subjektů*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5417-7.

STRAKOVÁ, J. a J., VÁCHAL a kol. 2020. *Malé a střední podniky v ČR - současnost a vize*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-271-1666-9 (pdf).

DŽUPINA, M. and J., MIŠŮN. 2014. A Comparative Study of Principles of Corporate Social Responsibility in Small and Medium-Sized Enterprises and Multinational Enterprises. *Ekonomické Rozhl'ady / Economic Review*. 43(3): 284-294. ISSN 0323-262X, EV 4393/11. 28.

MULOVIĆ, A., A., HUNJET and G., KOZINA. 2015. Toward Economic Reward: Corporate Social Responsibility Communication of SMEs. *Megatrend Review*. 12(3): 215-229. ISSN 1820-3159.

WICKERT, CH. 2016. "Political" Corporate Social Responsibility in Small- and Medium-Sized Enterprises. A Conceptual Framework. *Business & Society*. 55(6): 792-824. DOI: <https://doi.org/10.1177/0007650314537021>.

DALÍKOVÁ, P. 2015. *Společenská odpovědnost v řízení a ekonomice podnikatelských subjektů*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, ekonomická fakulta, katedra řízení. Dizertační práce.

EUR-LEX. 2016. *Document 52013IP0050*. European Parliament resolution of 6 February 2013 on Corporate Social Responsibility: promoting society's interests and a route to sustainable and inclusive recovery (2012/2097(INI)).

HAVLÍČEK, K. a M., KAŠÍK. 2005. *Marketingové řízení malých a středních podniků*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-120-8.

DYTRT, Z. 2006. *Dobré jméno firmy*. Praha: Alfa-Publishing. ISBN 80-86851-45-1.

WEBER, J. a J., SRPOVÁ a kol. 2008. *Podnikání. Malé a střední firmy*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2409-6.

JENKINS, H. 2009. A 'business opportunity' model of corporate social responsibility for small – and medium-sized enterprises. *Business Ethics: A European Review*. 18(1): 21-36. ISSN: 0962-8770.

BERNARDOVÁ, D., J., KUBICOVÁ a K. IVANOVÁ. 2017. Corporate Social Responsibility as a Tool of Lifelong Learning in the Region. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. (ed.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Day of Science 2017*. Olomouc: Moravian University College Olomouc, s. 121-129. ISBN 978-80-7455-060-7.

3. 1. 3 Neziskové organizace a CSR

KRECHOVSKÁ, M., P., HEJDUKOVÁ a D. HOMMEROVÁ. 2018. *Řízení neziskových organizací: klíčové oblasti pro jejich udržitelnost*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3075-2

FRIČ, P. a R., GOULLI. 2001. *Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-04-1.

HOFFMANNOVÁ, V. 2021. *Koncept společenské odpovědnosti v neziskových organizacích*. Olomouc: Moravská vysoká škola. Diplomová práce.

PLAMÍNEK, J. a kol. 1996. *Řízení neziskových organizací: první český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*. Praha: Nadace Lotos.

SKOVAJSA, M., a D., MOREE a kol. 2010. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál. ISBN:978-80-7367-681-0.

ŠKARABELOVÁ, S. a kol. 2002. *Když se řekne nezisková organizace: příručka pro zastupitele krajů měst a obcí*. Brno: Masarykova univerzita, ekonomicko – správní fakulta. ISBN 80-210-3031-3.

REKTOŘÍK, J. a kol. 2010. *Organizace neziskového sektoru. Základy ekonomiky, teorie a řízení*. 3. vyd. Praha: EKOPRESS, s.r.o. ISBN: 978-80-86929-54-5.

3. 1. 4 CSR a municipality

POLZER, J. 2021. *Společenská odpovědnost u různých typů organizací (ziskových a neziskových organizací a municipalit): se zaměřením na ziskové organizace*. Olomouc: Moravská vysoká škola. Diplomová práce.

NAVRÁTILOVÁ, D. 2020. *Motivační potenciál CSR jako konceptu i praxe*. Olomouc: Moravská vysoká škola. Diplomová práce.

PRŮCHA, P. 2011. *Místní správa*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 97880210-5590-2

SWANIEWICZ, P. 2003. „Existuje tretia cesta medzi malými, hoci neefektívnymi a veľkými, avšak menej demokratickými miestnymi samosprávami? Porovnávacie závery a poučenia.“ In: SWANIEWICZ, P. ed. *Konsolidácia alebo fragmentácia; Veľkosť miestnych samospráv ve Strednej a Východnej Európe*. Bratislava: Local Government and Public Service Reform Initiative, Open Society Institute, M.E.S.A.

PEKOVÁ, J., J., PILNÝ a M., JETMAR. 2012. *Veřejný sektor – řízení a financování*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 9788073579364.

ČMEJREK, J., V., BUBENÍČEK a J. ČOPIK. 2010. *Demokracie v lokálním politickém prostoru: Specifika politického života v obcích ČR*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3061-5.

PAVLÍK, M. a M., BĚLČÍK a kol. 2010. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada, Management. ISBN 978-80-247-3157-5.

KAŠPAROVÁ, K. 2009. Důvody angažovanosti v CSR. In: BLAŽEK, L. ed. *Vývojové tendence podniků V: specifický výzkum Katedry podnikového hospodářství*. Brno: Masarykova univerzita, s. 89-107. ISBN 978-80-210-5003-7.

3. 1. 5 CSR a člověk jako osoba

SOKOL, J. 2008. *Filosofická antropologie: člověk jako osoba*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN-13: 9788073674229.

BIBLE. Starý zákon. *Kniha Genesis*, kap. 9, verš 5n.

BIBLE. Starý zákon. *Kniha žalmů*, žalm 8.

BIBLE. Nový zákon. *2 List Korintským*, kap. 4, verš 4.

JANDOUREK, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-535-0.

ARISTOTELES. 1937. *Etika Nikomachova*. Praha: Jan Laichter.

- DOLEŽAL, A. 2019. *Pojetí autonomie v moderní bioetice a jeho dopady na teorii informovaného souhlasu*. Časopis zdravotnického práva a bioetiky. 9(1): 1–26. ISSN 1804-8137.
- KANT, I. 1990. *Základy metafyziky mravů* Praha: Svoboda. ISBN 80-205-0152-5.
- ANZENBACHER, A. 1994. *Úvod do etiky*. Praha: Zvon. ISBN: 80-7113-111-3.
- FADEN, R.R. and BEAUCHAMP, T.L. 1986. *A history and theory of informed consent*. New York and Oxford: Oxford University Press. ISBN: 9780195036862.
- ZIELINA, M., J., ŠKODA, A., DOLEŽAL, B., BEŇOVÁ, K., IVANOVÁ, and A., LEMROVÁ. 2021. The Application and Understanding of Default Autonomy in Ethically Dilemmatic Cases Presented by Czech Medical Doctors: An Empirical Study. In: TOMAŠOVIČOVÁ, J. ed. *The Blurring of Boundaries in Bioscientific Discourse*. Logos Verlag Berlin, s. 85–104. ISBN 978-3-8325-5422-4.
- IVANOVÁ, K. 2007. *Organizační kultura ve zdravotnictví – Význam a využití výzkumu organizační kultury v oboru ošetrovatelství*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Habilitační práce.
- KUBÁTOVÁ, H., 2008. *Úvod do sociologie pro sociální pracovníky*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci, Ediční řada – Studijní opory. ISBN 978-80-244-2043-1.
- LÓPEZ DAVIS, S., L., MARÍN RIVESB and S., RUIZ DE MAYA. 2017. Introducing Personal Social Responsibility as a key element to upgrade CSR. *Spanish Journal of Marketing – ESIC*. 21:146-163. ISSN 2444-9709.
- McKERCHER, B., M., MACKENZIE, B., PRIDEAUX and S. PANG. 2014. Is the hospitality and tourism curriculum effective in teaching personal social responsibility? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 38 (4): 431–462. ISSN 1096-3480.
- POZO, P., A., GRAO-CRUCES, A. and R., PEREZ-ORDAS. 2016. Teaching personal and social responsibility model-based programmes in physical education: a systematic review. *European Physical Education Review*. 24 (1): 56-75. ISSN 1356-336X.
- IVANOVÁ K., D., BERNARDOVÁ, M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2020. The Three Pillars of Individual Social Responsibility according to The ETA Index 2019. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. and K., IVANOVÁ eds. *Proceedings of the International Scientific Conference International Days of Science 2020*. Olomouc: Moravian Business College Olomouc, s. 147-155. ISBN 978-80-7455-084-3.
- PĂCEȘILĂ, M. 2018. The individual social responsibility: insights from a literature review. *Management research and practice*. 17 (1): 17-26. ISSN 2067-2462.
- KOVÁCS, G. 2015. Book review: Shah, S., & Ramamoorthy, V., E. Soulful corporations – a values-based perspective on corporate social responsibility. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 12 (2): 178-181. ISSN 1476-6086.

BĂBUȚĂU, I., C. 2014 Responsabilitatea socială a individului – voluntariat. In: PĂCEȘILĂ, M. 2018. The individual social responsibility: insights from a literature review. *Management research and practice*. 17 (1): 17-26. ISSN 2067-2462.

KAŠPAROVÁ, K. a V., KUNZ. 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4480-3.

3. 1. 6 CSR a vztahy mezi stakeholdery

POKORNÁ, D. 2012. *Koncept společenské odpovědnosti. Obsah. Podstata. Rozsah*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.

IVANOVÁ K., D., BERNARDOVÁ, M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2020. The Three Pillars of Individual Social Responsibility according to The ETA Index 2019. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. and K., IVANOVÁ eds. *Proceedings of the International Scientific Conference International Days of Science 2020*. Olomouc: Moravian Business College Olomouc, s. 147-155. ISBN 978-80-7455-084-3.

BERNARDOVÁ, D., M., FINK a K., IVANOVÁ. 2018. Rozvoj společenské odpovědnosti organizací (CSR) – příklad dobré praxe. In: KRYSTOŇ, M. ed. *Andragogické štúdie*. Banská Bystrica: Belianum, Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta, s. 239-252. ISBN 978-80-557-1500-1.

ETZKOWITZ, H. and LEYDESDORFF, L. 2000. The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode2" to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*. 29(2): 109–123. ISSN 0048-7333.

KAFKOVÁ, Š. 2013. *Efekty vznikající aplikací přístupu Triple Helix v praxi*. Pardubice: Univerzita Pardubice. Diplomová práce.

POLZER, J. 2021. *Společenská odpovědnost u různých typů organizací (ziskových a neziskových organizací a municipalit): se zaměřením na ziskové organizace*. Olomouc: Moravská vysoká škola. Diplomová práce.

HÁLEK, M. 2011. *Financování a finanční řízení neziskové nestátní organizace*. Český finanční a účetní časopis. 6(1): 33–41. ISSN 1802-2200.

HOBZA, V., HOBZA, V jr. a E., SCHWARTZHOFFOVÁ. 2015. *Manažerská ekonomika: kapitoly k finanční analýze*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4889-3.

VOJÍK, V. 2010. *Specifika podnikání malých a středních podnikatelů v tuzemsku i v zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-534-2.

3.2 Operacionalizace CSR a tvorba indexu SR ÉTA 2019

BURIÁNEK, J. 1994. *Systémová sociologie: Problém operacionalizace*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-842-3.

3. 2. 1 CSR a jednotlivé komponenty (pilíře)

PETŘÍKOVÁ, R., JANKŮ, Š. a Z. HOFBRUCKEROVÁ. 2020. Lidé v procesech řízení. (o kvalitě, znalostech, odpovědnosti a udržitelném rozvoji). Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-88260-43-1.

GARRIGA, E. and MÉLE, D. 2004. Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*. 53(1–2): 51–71. ISSN 0167-4544.

DAHLSTRUD, A. 2008. „How Corporate Social Responsibility is defined: an analysis of 37 definitions“. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 15: 1–13. ISSN 1535-3966. DOI: 10.1002/cs

IVANOVÁ, K. 2021. Společenská odpovědnost medicíny & zdravotní gramotnost za časů COVID. Konference sociální patologie, Ledec nad Sázavou, 7. 4. 2021.

BERNARDOVÁ, D., K., IVANOVÁ, M., VITOSLAVSKÁ and M. RUDOLFOVÁ. 2020. Integral Andragogy as the Selected Driving Force of the CSR Development in the twenty-first century. In: MULEJ, M., G., O’SULLIVAN and T., ŠTRUKEL eds. *Social Responsibility and Corporate Governance*. Palgrave Studies in Governance, Leadership and Responsibility, s. 209–248. ISBN 978-3-030-44171-5. https://doi.org/10.1007/978-3-030-44172-2_7.

SCHÜZ, M., I., NOVÝ a D., KUČERA. 2015. *Dlouhodobá podniková odpovědnost a etika v manažerském podnikání*. Praha: OECONOMICA, Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 978-80-245-2121-3. KAŠPAROVÁ, K. a V., KUNZ. 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4480-3.

ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. 2010. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. C.H. Beck. ISBN 9788074001925.

3. 2. 2 Principy tvorby indexu SREI (Social responsibility ÉTA index)

FINK, M., K., IVANOVÁ, D., BERNARDOVÁ, T., ARKHANGELSKA and K. KAŠPAROVÁ, K. 2020. Social Responsibility ÉTA Index 2019. *International Journal of Curriculum and Instruction*. 12 (Special Issue-Sustainability in Contemporary Educational Reflections): 50–65. ISSN 1562-0506.

IVANOVÁ, K., D., BERNARDOVÁ a J., KUBICOVÁ. 2017. Společensky odpovědná populace – dobrovolně a povinně...? *Sedmá olomoucká podzimní sociologická konference: Společnost a sociologie, 19. 10. 2017*. Olomouc: FF UP, Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie.

POKORNÁ, D. 2012. *Koncept společenské odpovědnosti. Obsah. Podstata. Rozsah*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.

3. 2. 4 Tvorba a komparace indexů SCR

BERNARDOVÁ, D., M., FINK a K., IVANOVÁ. 2018. *Rozvoj společenské odpovědnosti organizací (CSR) – příklad dobré praxe*. In: KRYSTOŇ, M. ed. *Andragogické štúdie*. Banská Bystrica: Belianum, Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta, s. 239-252. ISBN 978-80-557-1500-1.

BERNARDOVÁ, D., K., KAŠPAROVÁ, M., FINK, K., IVANOVÁ and T. ARKHANGELSKA. 2020. Construction and Significance of Corporate Social Responsibility Indices– from Results to the Essence. *Organizacija*. 53(3): 212–226. DOI: 10.2478/orga-2020-0014.

JANAMRUNG, B., and P., ISSARAWORNRAWANICH. 2015. The Association between Corporate Social Responsibility Index and Performance of Firms in Industrial Products and Resources Industries: Empirical Evidence from Thailand. *Social Responsibility Journal*. 11(4): 893–903. ISSN 1747-1117. <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2013-0141>

ELDOMIATY, T., A., SOLIMAN, A., FIKRI and M., ANIS. 2016. The financial aspects of the Corporate Responsibility Index in Egypt: A quantitative approach to institutional economics. *International Journal of Social Economics*. 43(3): 284-307. ISSN 0306-8293.

HAWN, O., A., K., CHATTERJI and W., MITCHELL. 2018. Do investors actually value sustainability? New evidence from investor reactions to the Dow Jones Sustainability Index (DJSI). *Strategic Management Journal*. 39(4): 949-976. ISSN: 1097-0266. <http://doi.org/10.1002/smj.2752>

ADEL, C., M., HUSSAIN, E., MOHAMED and M., BASUONY. 2019. Is corporate governance relevant to the quality of corporate social responsibility disclosure in large European companies? *International Journal of Accounting & Information Management*. 27(2): 301-332. ISSN 1834-7649. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-10-2017-0118>

COLLISON, D., G., COBB, D., POWER and L., STEVENSON. 2009. FTSE4 Good: exploring its implications for corporate conduct. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 22(1): 35-58. ISSN 0951-3574. <https://doi.org/10.1108/09513570910923006>

RIBEIRO, J. M. P. et al. 2018. The Adoption of Strategies for Sustainable Cities: A Comparative Study between Seattle and Florianopolis Legislation for Energy and Water Efficiency in Buildings. *Journal of Cleaner Production*. 197(1): 366–78. ISSN: 0959-6526. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.176>

SCHRIPPE, P., and RIBEIRO, J. L. D. 2018. Corporate Sustainability Assessment Heuristics: A Study of Large Brazilian Companies. *Journal of Cleaner Production* 188: 589–600. ISSN: 0959-6526. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.232>.

AZEVEDO, S., and M., BARROS. 2017. 'The Application of the Triple Bottom Line Approach to Sustainability Assessment: The Case Study of the UK Automotive Supply Chain'. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 10(2): 286. ISSN 20130953, 20138423. <https://doi.org/10.3926/jiem.1996>

MANSOURIANFAR, M., H., and H., HAGHSHENAS. 2018. Micro-Scale Sustainability Assessment of Infrastructure Projects on Urban Transportation Systems: Case Study of Azadi District, Isfahan, Iran. *Cities*. 72(A): 149–159. ISSN: 0264-2751. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2017.08.012>

POKORNÝ, M. et al. (2017). Soft-Computing Technologies in economics expert Systems. In RYAN, D. ed. *Expert systems: Design, Applications and Technology*. New York: Nova Science Publishers, s. 1-58. ISBN: 978-1-53612-503-0.

DJEKIC, I., N., SMIGIC, R., GLAVAN, J., MIOCINOVIC and I., TOMASEVIC. 2018. Transportation Sustainability Index in Dairy Industry – Fuzzy Logic Approach. *Journal of Cleaner Production*. 180: 107–15. ISSN: 0959-6526. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.01.185>

VENTURELLI, A., F., CAPUTO, R., LEOPIZZI, G., MASTROLEO and C., MIO. 2017. How Can CSR Identity Be Evaluated? A Pilot Study Using a Fuzzy Expert System. *Journal of Cleaner Production*. 141: 1000–1010. ISSN: 0959-6526. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.172>.

KALUTARA, P., G., ZHANG, S., SETUNGE, and R., WAKEFIELD. 2017. Factors That Influence Australian Community Buildings' Sustainable Management. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 24(1): 94–117. ISSN: 0969-9988. <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2015-0158>

GJØLBERG, M. 2009. Measuring the immeasurable?: Constructing an index of CSR practices and CSR performance in 20 countries. *Scandinavian Journal of Management*. 25(1): 10-22. ISSN: 0956-5221. <http://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.10.003>

Kapitola 4 Výsledky a jejich intepretace

4. 1. 2 Výsledky výzkumu ziskových organizací (firem) a jejich hodnocení

HERZBERG, F. (1993) *Motivation of work*. Transaction Publisher. ISBN13 (EAN): 9781560006343.

4. 2. 1 Shrnutí a interpretace výzkumu u občanů

IVANOVÁ K., D., BERNARDOVÁ, M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2020. The Three Pillars of Individual Social Responsibility according to The ETA Index 2019. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. and K., IVANOVÁ (eds.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Days of Science 2020*. Olomouc: Moravian Business College Olomouc, s. 147-155. ISBN 978-80-7455-084-3.

ECIMOVIC, T., A. CHUMAKOV and B., DOBRILA et al. 2013. The corporate and individual social responsibility (C & ISR) – a part of the sustainable future of humankind. Age of Globalization. (3): 132-142.

LÓPEZ DAVIS, S., L., MARÍN RIVESB and S., RUIZ DE MAYA. 2017. Introducing Personal Social Responsibility as a key element to upgrade CSR. *Spanish Journal of Marketing – ESIC*. 21:146-163. ISSN 2444-9709.

McKERCHER, B., M., MACKENZIE, B., PRIDEAUX and S. PANG. 2014. Is the hospitality and tourism curriculum effective in teaching personal social responsibility? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 38 (4): 431–462. ISSN 1096-3480.

BÉNABOU, R. and J., TIROLE. 2010. Individual and Corporate Social Responsibility. *Economica*, 77 (305): 1-19. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2009.00843.x>

Kapitola 5 Diskuze a závěr, aneb co nového jsme přinesli?

LÉVINAS, E. 2009. *Etika a nekonečno*. Praha: OIKOYMENH. ISBN: 978-80-7298-394-0.

BOHATÁ, M. 2020. *Česká cesta k podnikatelské etice*. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-7364-108-5.

BERNARDOVÁ, D. 2016. Corporate Social Responsibility and the European Union Countries. European Studies. *The Review of European Law, Economics and Politics*. 3(1): 70–94. ISSN 1805-8809.

IVANOVÁ, K. a D. BERNARDOVÁ. 2018. *Etika a společenská odpovědnost organizací (CSR)*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc. ISBN 978-80-7455-092-8.

JONDLE, D., MAINES T., D., BURKE, M., R. and P. YOUNG. 2013. Modern Risk Management Through the Lens of the Ethical Organizational Culture. *Risk Management*. 15(1):32-49. ISSN: 1460-3799.

SOKOL, J. 2010. *Etika a život: Pokus o praktickou filozofii*. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-063-3.

POKORNÁ, D. 2012. *Koncept společenské odpovědnosti. Obsah. Podstata. Rozsah*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.

- BERNARDOVÁ D., IVANOVÁ, K. a J. KUBICOVÁ. 2018. *Společenská odpovědnost organizací a její význam pro rozvoj region*. In: JÍLKOVÁ, E. et al. *Hospodářská politika a regionální rozvoj*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, s. 148-176. ISBN 978-80-7455-070-6.
- STEINEROVÁ, M. and D. MAKOVSKI. 2008. *Koncept CSR v praxi průvodce odpovědným podnikáním*. http://equal.cd.cz/files/brozura_CSR_web_CZ.pdf
- KAŠPAROVÁ, K. a V. KUNZ. 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4480-3.
- BERNARDOVÁ D., IVANOVÁ, K. a J. KUBICOVÁ. 2018. *Společenská odpovědnost organizací a její význam pro rozvoj region*. In: JÍLKOVÁ, E. et al. *Hospodářská politika a regionální rozvoj*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, s. 148-176. ISBN 978-80-7455-070-6.
- BERNARDOVÁ, D., K., KAŠPAROVÁ, M., FINK, K., IVANOVÁ and T. ARKHANGELSKA. 2020. Construction and Significance of Corporate Social Responsibility Indices– from Results to the Essence. *Organizacija*. 53(3): 212-226. DOI: 10.2478/orga-2020-0014.
- SCHÜZ, M., NOVÝ, I. a D. KUČERA. 2015. *Dlouhodobá podniková odpovědnost a etika v manažerském podnikání*. Praha: OECONOMICA, Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 978-80-245-2121-3.
- RATZINGER, J. (BENEDIKT XVI). 2010. *Věřit, doufat, milovat*. Praha: Paulínky. ISBN 978-80-86949-84-0.
- CLARK, S. et. al. 2004. *Tvorba vize komunity. Příručka pro společné plánování udržitelného rozvoje komunit*. Brno: Nadace Partnerství. ISBN 80-239-2067-7.
- POKORNÁ, D. 2012. *Koncept společenské odpovědnosti. Obsah. Podstata. Rozsah*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.
- KELLER, J. 2004. *Dějiny klasické sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. Ediční řada Studijní texty, 32. svazek. ISBN 80-86429-34-2.
- BIBLE. Starý zákon. *Kniha Genesis*, kap. 2, verš 15.
- LIBROVÁ, H. 1994. *Pestří a zelení. (Kapitoly o dobrovolné skromnosti)*. Brno: Veronica, Hnutí Duha. ISBN 80-85368-18-8.
- NAESS, A. 1996. *Ekologie, pospolitost a životní styl: náčrt ekofosofie*. Tulčák: Abies. ISBN 80-88699-09-6.
- LORENZ, K. 1990. *8 smrtelných hříchů*. Praha: PYRAMIDA. ISBN 80-7038-212-0.
- BERNARDOVÁ, D., J., KUBICOVÁ a K. IVANOVÁ. 2017. Corporate Social Responsibility as a Tool of Lifelong Learning in the Region. In: ZIMMERMANNOVÁ, J. (ed.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Day of Science 2017*. Olomouc: Moravian University College Olomouc, s. 121-129. ISBN 978-80-7455-060-7.

NEZVALOVÁ, D. a K. HUBÁČKOVÁ. 2006. *Řízené vyučování versus autoregulace učení. In: NEZVALOVÁ, D. Konstruktivismus a jeho aplikace v integrovaném pojetí přírodovědného vzdělávání: úvodní studie.* Olomouc: Univerzita Palackého, Přírodovědecká fakulta, 2006, s. 68–69. ISBN 80-244-1258-6.

BERGER, L., P. a T., LUCKMANN. 1999. *Sociální konstrukce reality. Pojednání o sociologii vědění.* Dotisk. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. ISBN 80-85959-46-1.

ZORMANOVÁ, L. 2012. *Výukové metody v pedagogice: tradiční a inovativní metody, transmisivní a konstruktivistické pojetí výuky, klasifikace výukových metod.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4100-0.

NEZVALOVÁ, D. 2006. *Konstruktivismus a jeho aplikace v integrovaném pojetí přírodovědného vzdělávání: úvodní studie.* Olomouc: Univerzita Palackého, Přírodovědecká fakulta, s. 68-69. ISBN 80-244-1258-6.

BENEŠ, M. *Andragogika.* 2008. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.

JOCHMANN, V. 1992. *Výchova dospělých – andragogika.* In Acta Universitatis Palackianae Olomouensis. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, s. 11–22. ISSN 0231-634X.

EVROPSKÁ UNIE. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO PODNIKY A PRŮMYSL (2016): *Tips and Tricks for Advisors: Corporate Social Responsibility for Small and Medium-Sized Enterprises.* Český překlad: Národní středisko podpory kvality a Asociace společenské odpovědnosti, 2016.

VISSER, W. 2011. *The Age of Responsibility. CSR 2. 0. and the New DNA of Business.* TJ International Ltd. Padsow, Cornwall, UK. ISBN 978-0-470-68857-1.

PŘÍLOHA č. 1

169 specifických podcílů Agendy 2030:

Cíle udržitelného rozvoje (SDGs) jsou programem „Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development“ na roky 2015–2030. Jedná se o 17 hlavních cílů udržitelného rozvoje a 169 specifických podcílů:

SDG 1: Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě

1.1 Do roku 2030 odstranit extrémní chudobu všude na světě; extrémní chudoba je v současnosti definována jako život za méně než 1,25 dolaru na den

1.2 Do roku 2030 snížit alespoň o polovinu podíl mužů, žen a dětí všech věkových kategorií, kteří žijí v chodobě tak jak je definována v národní legislativě

1.3 Zavést na úrovni států vhodné systémy sociální ochrany pro všechny včetně nejpotřebnějších, a do roku 2030 rozšířit jejich dosah na většinu chudých a ohrožených

1.4 Do roku 2030 zajistit, aby všichni muži a ženy, zejména chudí a zranitelní, měli stejná práva v přístupu k ekonomickým zdrojům i základním službám, na vlastnictví a možnost nakládat s půdou a stejná práva na další formy vlastnictví, dědictví, přírodní zdroje, příslušné nové technologie a finanční služby, jako například mikrofinancování

1.5 Do roku 2030 posílit odolnost chudých a zranitelných a zmírnit jejich zranitelnost před extrémními klimatickými jevy a jinými ekonomickými, sociálními a enviromentálními otrěsy a pohromami

1.a Zajistit výraznou mobilizaci prostředků z různých zdrojů, mimo jiné i dokonalejší rozvojovou spoluprací, a zajistit tak přiměřené a předvídatelné prostředky pro rozvojové země – zejména nejméně rozvinuté – na zavádění programů a politik na odstranění chudoby ve všech jejích formách

1.b Vytvořit výrazné politické strategie na národní, regionální i mezinárodní úrovni, založené na genderově citlivých rozvojových strategiích na podporu chudých, které povedou ke zrychlení investic do opatření na odstranění chudoby

SDG 2: Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství

2.1 Do roku 2030 vymýtit hlad a zajistit přístup všem lidem, zejména chudým a ohroženým, včetně malých dětí, k bezpečné, výživné a dostačující stravě po celý rok

2.2 Do roku 2030 odstranit všechny formy podvýživy a do roku 2025 dosáhnout mezinárodně dohodnutých cílů ohledně zakrnění a hubnutí dětí mladších pěti let a vyřešit výživové potřeby dospívajících dívek, těhotných a kojících žen a starších osob

2.3 Do roku 2030 zdvojnásobit zemědělskou produktivitu a příjmy malých zemědělců – zejména žen, původních obyvatel, rodinných farmářů, pastevců a rybářů – pomocí zajištění bezpečného a rovného přístupu k půdě, dalším výrobním zdrojům (a vstupům), znalostem, finančním službám, trhům a vytvářením příležitostí k vytváření přidané hodnoty a přístupu k zaměstnání v nezemědělském sektoru

2.4 Do roku 2030 zajistit/zavést systémy udržitelné výroby potravin a (zavést) odolné zemědělské postupy, které zvýší produktivitu a výrobu a pomohou zachovat ekosystémy posilující schopnosti půdy přizpůsobit se klimatické změně, extrémnímu počasí, suchu, záplavám a dalším pohromám, a které postupně zlepší kvalitu půdy

2.5 Do roku 2020 zajistit zachování genetické rozmanitosti osiv, pěstovaných plodin, hospodářských a domácích zvířat a jejich divoce žijících příbuzných druhů, mimo jiné pomocí správně spravovaných a diverzifikovaných semenných a rostlinných bank na národní, regionální i mezinárodní úrovni a zajistit přístup ke spravedlivému sdílení přínosů z využívání genetických zdrojů a tradičních poznatků, v souladu s mezinárodními dohodami

2.a Zvýšit investice, mimo jiné i prostřednictvím posílené mezinárodní spolupráce, do venkovské infrastruktury, zemědělského výzkumu a nadstavbových služeb, vývoje technologií a genových bank zvířat a rostlin za účelem zlepšení zemědělských výrobních kapacit v rozvojových zemích, zejména v těch nejméně rozvinutých

2.b Napravit a předcházet obchodním omezením a pokřivením na světových zemědělských trzích, mimo jiné prostřednictvím souběžného odstranění všech forem dotací na vývoz a dalších opatření s obdobným účinkem, v souladu s mandátem rozvojového kola v Dauhá

2.c Přijmout opatření k zajištění řádného fungování trhu potravinářských komodit a jejich derivátů a usnadnit včasný přístup k informacím o trhu, včetně informací o potravinových rezervách, s cílem přispět k omezení extrémní volatility cen potravin

SDG 3: Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku

3.1 Do roku 2030 celosvětově snížit míru mateřské úmrtnosti na méně než 70 na 100 tisíc porodů

3.2 Do roku 2030 zabránit úmrtím novorozenců a dětí mladších pěti let, jimž je možné předejít. Všechny země budou usilovat o snížení novorozené úmrtnosti na úroveň maximálně 12 úmrtí na 1000 živě narozených dětí a snížení úmrtnosti dětí mladších pěti let na úroveň 25 a méně na 1000 živě narozených dětí

3.3 Do roku 2030 ukončit epidemii AIDS, tuberkulózy, malárie a zanedbávaných tropických nemocí a bojovat proti hepatitidě, vodou přenášeným nemocem a ostatním přenosným nemocem

3.4 Do roku 2030 snížit pomocí prevence a léčby o třetinu předčasnou úmrtnost na nepřenosné choroby; podporovat duševní zdraví a duševní pohodu

3.5 Posílit prevenci a léčbu užívání návykových látek, včetně užívání narkotik a škodlivého užívání alkoholu

3.6 Do roku 2020 celosvětově snížit na polovinu počet úmrtí a zranění při dopravních nehodách

3.7 Do roku 2030 zajistit všeobecný přístup ke službám pro sexuální a reprodukční zdraví, jako jsou programy plánovaného rodičovství, informace a vzdělávání nebo zahrnutí problematiky reprodukčního zdraví do národních strategií a programů

3.8 Docílit všeobecného zabezpečení zdraví, včetně ochrany finančních rizik, přístupu ke kvalitní základní zdravotní péči a přístupu k bezpečným, účinným, kvalitním a cenově dostupným základním léčivům a očkovacím látkám pro všechny

3.9 Do roku 2030 podstatně snížit počet úmrtí a onemocnění vlivem nebezpečných chemických látek a znečištěného vzduchu, vody a půdy

3.a Posílit uplatňování rámcové úmluvy Světové zdravotnické organizace (WHO) o kontrole tabáku ve všech zemích dle potřeby

3.b Podporovat výzkum a vývoj vakcín a léků na přenosné i nepřenosné choroby, které primárně postihují především rozvojové země, poskytnout přístup k cenově dostupným základním lékům a vakcínám v souladu s Deklarací z Dohá o Dohodě TRIPS a veřejném zdraví, která potvrzuje právo rozvojových zemí plně využít ujednání v Dohodě o obchodních aspektech práv

k duševnímu vlastnictví, pokud jde o flexibilitu v ochraně veřejného zdraví a zejména v přístupu k lékům pro všechny

3.c Podstatně zvýšit financování zdravotnictví a nábor, rozvoj, školení a retence pracovníků ve zdravotnictví v rozvojových zemích, zejména v těch nejméně rozvinutých a v malých ostrovních rozvojových státech

3.d Zvýšit kapacitu všech zemí, zejména rozvojových, pro včasné varování, snižování rizik a řízení národních a globálních zdravotních rizik

SDG 4: Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny

4.1 Do roku 2030 zajistit, aby všechny dívky a chlapci ukončili bezplatné, rovnoprávné a kvalitní primární a sekundární základní vzdělání, které bude mít odpovídající a efektivní studijní výsledky

4.2 Do roku 2030 zajistit, aby všechny dívky a chlapci měli možnost kvalitního rozvoje v raném dětství, aby měli přístup k předškolní péči a vzdělání tak, že budou připraveni pro základní vzdělávání

4.3 Do roku 2030 zajistit rovný přístup všech žen a mužů k cenově dostupnému a kvalitnímu odbornému, učňovskému a vyššímu vzdělání, včetně univerzitního

4.4 Do roku 2030 výrazně zvýšit počet mladých a dospělých, kteří mají příslušné dovednosti včetně technických a odborných, které budou předpokladem pro zaměstnání, důstojné pracovní zařazení a pro podnikání

4.5 Do roku 2030 eliminovat genderové nerovnosti ve vzdělávání a zajistit rovný přístup ke všem úrovním vzdělání a odborné přípravy pro znevýhodněné – osoby se zdravotním postižením, původní obyvatelstvo či ohrožené děti

4.6 Do roku 2030 zajistit, aby všichni mladí a značná část dospělých mužů i žen dosáhli čtenářské a matematické gramotnosti

4.7 Do roku 2030 zajistit, aby všichni studenti získali znalosti a dovednosti potřebné k podpoře udržitelného rozvoje, mimo jiné prostřednictvím vzdělávání o udržitelném rozvoji a trvale udržitelném způsobu života, o lidských právech, genderové rovnosti, dále pomocí podpory kultury míru a nenásilí, globálního občanství i docenění kulturní rozmanitosti a příspěvku kultury k udržitelnému rozvoji

4.a Vybudovat a vylepšit genderově citlivá vzdělávací zařízení, která budou vhodná pro děti i lidi se zdravotním postižením, a poskytnout bezpečné, nenásilné, inkluzivní a efektivní vzdělávací prostředí pro všechny

4.b Do roku 2020 výrazně na celém světě rozšířit počet stipendií pro studenty z rozvojových zemí – zejména těch nejméně rozvinutých, malých ostrovních rozvojových a afrických států – pro zápis do vysokoškolského vzdělávání, učňovské přípravy a vzdělávacích programů v informačních a komunikačních technologiích, technologických, stavebních a vědeckých oborech v rozvinutých i rozvojových státech

4.c Do roku 2030 výrazně zvýšit počty kvalifikovaných učitelů, a to i prostřednictvím mezinárodní spolupráce pro vzdělávání učitelů v rozvojových zemích, zejména těch nejméně rozvinutých, a malých ostrovních rozvojových státech

SDG 5 : Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek

5.1 Celosvětově skoncovat se všemi formami diskriminace žen a dívek

5.2 Eliminovat všechny formy násilí vůči ženám a dívkám ve veřejné i soukromé sféře, včetně obchodu s lidmi a sexuálního či jiného vykořisťování

5.3 Odstranit všechny škodlivé praktiky jako jsou dětské, předčasné a nucené sňatky či ženská obřízka

5.4 Uznávat a oceňovat neplacenou péči a domácí práce pomocí zajištění veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany a prosazování sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny podle zvyklostí dané země

5.5 Zajistit ženám rovné příležitosti a plnou a efektivní účast na rozhodování na všech úrovních v politickém, ekonomickém i veřejném životě

5.6 Zajistit všeobecnou dostupnost služeb sexuálního a reprodukčního zdraví a reprodukčního práva, jak bylo dohodnuto v souladu s Akčním programem Mezinárodní konference o populaci a rozvoji a Pekingskou akční platformou a závěrečnými dokumenty návazných konferencí

5.a Provést reformy, které ženám zajistí rovná práva k ekonomickým zdrojům, možnost vlastnictví a hospodaření s pozemky i dalších forem vlastnictví, přístup k finančním službám, dědictví a přírodním zdrojům v souladu s národní legislativou

5.b Rozšířit možnosti využívání moderních technologií, zejména informačních a komunikačních, pro posilování postavení žen

5.c Přijmout a posílit vhodné politiky a vymahatelné právní předpisy pro prosazování rovnosti žen a mužů a posilování postavení žen a dívek ve všech sférách

SDG 6: Zajistit všem dostupnost vody a sanitačních zařízení a udržitelné hospodaření s nimi

6.1 Do roku 2030 zajistit univerzální a rovný přístup k bezpečné a cenově dostupné pitné vodě pro všechny

6.2 Do roku 2030 zajistit spravedlivě všem odpovídající sanitační a hygienická zařízení a skoncovat s vylučováním na volných prostranstvích, se zvláštním ohledem na potřeby žen, dívek a lidí v těžké situaci

6.3 Do roku 2030 zlepšit kvalitu vody snížením jejího znečišťování, zamezením vyhazování odpadů do vody a minimalizací vypouštění nebezpečných chemických látek do vody, snížit na polovinu podíl znečištěných odpadních vod a podstatně zvýšit recyklaci a bezpečné opětovné využívání vody v celosvětovém měřítku

6.4 Do roku 2030 podstatně zvýšit efektivitu využívání vody ve všech sektorech a zajistit udržitelný odběr a dodávky pitné vody tak, aby byl vyřešen nedostatek vody a podstatně se snížil počet lidí trpících jejím nedostatkem

6.5 Do roku 2030 zavést integrovanou správu vodních zdrojů na všech úrovních, a to i pomocí přeshraniční spolupráce tam, kde je to vhodné

6.6 Do roku 2020 zajistit ochranu a obnovu ekosystémů související s vodou, včetně hor, lesů, mokřad, řek, zvodní (aquifers) a jezer

6.a Do roku 2030 rozšířit mezinárodní spolupráci a podporu budování kapacit v rozvojových zemích v rámci programů a činností souvisejících s vodou a sanitačními zařízeními zahrnující zadržování, odsolování a efektivní využívání vody, čištění odpadních vod a využívání technologií pro recyklaci a opětovné využívání vody

6.b Podporovat a posilovat zapojení místních komunit do zlepšování správy vodních zdrojů a sanitačních zařízení

SDG 7: Zajistit přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie pro všechny

7.1 Do roku 2030 zajistit všem přístup k cenově dostupným, spolehlivým a moderním energetickým službám

7.2 Do roku 2030 podstatně zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na celosvětovém energetickém mixu

7.3 Do roku 2030 celosvětově zdvojnásobit energetickou účinnost

7.a Do roku 2030 zlepšit mezinárodní spolupráci ve zpřístupňování výzkumu a technologií čisté energie, včetně energie z obnovitelných zdrojů, energetické účinnosti a pokročilých a čistších technologií fosilních paliv; podporovat investice do energetické infrastruktury a technologií čisté energie

7.b Do roku 2030 rozšířit infrastrukturu a vylepšit technologie pro dodávky moderních a udržitelných energetických služeb pro všechny v rozvojových zemích, zejména v nejméně rozvinutých a malých ostrovních rozvojových státech

SDG 8: Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny

8.1 Udržovat ekonomický růst na hlavu v závislosti na podmínkách jednotlivých zemí, zejména minimálně 7procentní růst HDP ročně v nejméně rozvinutých zemích

8.2 Dosáhnout vyšší úrovně ekonomické produktivity pomocí diverzifikace, technologického rozvoje a inovací, mimo jiné také zaměřením se na odvětví s vysokou přidanou hodnotou a s vysokým podílem lidské práce

8.3 Podporovat politiky orientované na rozvoj, které podporují produktivní činnosti, vytváření důstojných pracovních míst, podnikání, kreativitu a inovace, a podporují vznik a růst mikropodniků, malých a středních podniků, mimo jiné prostřednictvím zpřístupňování finančních služeb

8.4 Postupně až do roku 2030 zlepšovat efektivní využívání globálních zdrojů ve spotřebě i výrobě a učinit vše potřebné pro to, aby ekonomický růst nebyl spojen s poškozováním životního prostředí, v souladu s deseti-

letým rámcovým programem trvale udržitelné spotřeby a výroby, v jehož čele stojí rozvinuté země

8.5 Do roku 2030 dosáhnout plné a produktivní zaměstnanosti a zajistit důstojnou práci pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním postižením, a zajistit stejnou odměnu za rovnocennou práci

8.6 Do roku 2020 podstatně snížit podíl mladých lidí, kteří nepracují ani nestudují

8.7 Přijmout okamžitá a účinná opatření k vymýcení nucené práce, skoncovat s moderními formami otroctví a s obchodováním s lidmi a dosáhnout zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce, včetně náboru a využívání dětských vojáků, a do roku 2025 odstranit dětskou práci ve všech jejích formách

8.8 Chránit práva a podporovat bezpečné a stabilní pracovní podmínky pro všechny pracující, včetně pracujících migrantů – zejména žen, a lidí s nebezpečným povoláním

8.9 Do roku 2030 navrhnout a realizovat politiky podpory udržitelného cestovního ruchu, který vytváří pracovní místa a podporuje místní kulturu a produkty

8.10 Posílit kapacitu domácích finančních institucí na podporu a rozšíření přístupu k bankovníctví, pojišťovnictví a finančním službám pro všechny

8.a Zvýšit podporu konceptu „Pomoc na podporu obchodu“ (Aid for Trade) pro rozvojové země, zejména těch nejméně rozvinutých, mimo jiné prostřednictvím programu „Prohloubený integrovaný rámec obchodní technické asistence pro nejméně rozvinuté státy (Enhanced Integrated Framework for Trade-Related Technical Assistance to Least Developed Countries, EIF)

8.b Do roku 2020 rozvinout a uvést v život globální strategii pro zaměstnávání mladých a realizovat Globální pakt pro pracovní místa Mezinárodní organizace práce

SDG 9: Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace

9.1 Rozvinout kvalitní, spolehlivou, udržitelnou a odolnou infrastrukturu, zahrnující i regionální a přeshraniční infrastrukturu, na podporu ekonomického rozvoje a zvýšené kvality života, se zaměřením na ekonomicky dostupný a rovný přístup pro všechny

9.2 Podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a do roku 2030 významně zvýšit podíl průmyslu na zaměstnanosti a HDP, a to s ohledem na podmínky v jednotlivých zemích, a zdvojnásobit jeho podíl v nejméně rozvinutých státech

9.3 Zlepšit přístup malých průmyslových a jiných podniků – zejména v rozvojových zemích – k finančním službám, včetně dostupných úvěrů, a jejich začleňování do hodnotových řetězců a trhů

9.4 Do roku 2030 zmodernizovat infrastrukturu a zdokonalit vybavení průmyslových podniků tak, aby byly udržitelné, účinněji využívaly zdroje; dále využívat více čistých a k životnímu prostředí šetrných technologií a výrobních procesů; zapojí se všechny státy s ohledem na své možnosti

9.5 Posílit vědecký výzkum, zlepšit technologickou vybavenost průmyslových odvětví ve všech zemích, zejména rozvojových, a do roku 2030 podporovat inovace a významně zvýšit počet výzkumných a vývojových pracovníků na jeden milion obyvatel a výdaje na soukromý i veřejný výzkum a vývoj

9.a Napomáhat rozvoji udržitelné a odolné infrastruktury v rozvojových zemích prostřednictvím lepší finanční, technologické a technické podpory africkým, nejméně rozvinutým, vnitrozemským rozvojovým a malým ostrovním rozvojovým státům

9.b Podporovat rozvoj technologií, výzkumu a inovací v rozvojových zemích, včetně zajišťování příznivého politického prostředí mimo jiné pro průmyslovou diverzifikaci a výrobu zboží s přidanou hodnotou

9.c Výrazně zvýšit přístup k informačním a komunikačním technologiím a usilovat o poskytování všeobecného a cenově dostupného přístupu k internetu v nejméně rozvinutých státech do roku 2020

SDG 10: Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi

10.1 Do roku 2030 postupně dosáhnout a udržet růst příjmů spodních 40 procent populace na úrovni vyšší než je celostátní průměr

10.2 Do roku 2030 posilovat a podporovat sociální, ekonomické a politické začleňování všech, bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní postižení, rasu, etnický původ, náboženské vyznání a ekonomické či jiné postavení

10.3 Zajistit rovné příležitosti a snížit nerovnosti, zejména odstraňováním diskriminačních zákonů, politik a postupů, a podporou vhodných právních předpisů, politik a postupů

10.4 Přijmout politická opatření, zejména v oblasti fiskální, mzdové a v oblasti sociální ochrany a postupně dosáhnout větší rovnosti

10.5 Zlepšit regulaci a monitoring globálních finančních trhů a institucí a posílit uplatňování těchto regulací

10.6 Zajistit větší zastoupení a silnější hlas pro rozvojové státy v rozhodování vmezinárodních ekonomických a finančních institucí s cílem vytvořit efektivnější, věrohodnější, spolehlivější a legitimnější instituce

10.7 Usnadňovat řízenou, bezpečnou a zodpovědnou migraci a mobilitu lidí, zahrnující uplatňování plánovaných a dobře řízených migračních politik

10.a Uplatňovat zásadu zvláštního a diferencovaného přístupu k rozvojovým zemím, zejména k těm nejméně rozvinutým, v souladu s dohodami Světové obchodní organizace

10.b Podporovat oficiální rozvojovou pomoc (ODA) a finanční toky zahrnující přímé zahraniční investice do států, které to potřebují nejvíce, zejména nejméně rozvinuté, africké země, malé ostrovní a vnitrozemské rozvojové státy, v souladu s jejich národními plány a programy

10.c Do roku 2030 snížit náklady na převody remitencí migrantů na méně než 3 procenta a eliminovat transakční kanály s náklady vyššími než 5 procent

SDG 11: Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce

11.1 Do roku 2030 zajistit všem přístup k odpovídajícímu, bezpečnému a cenově dostupnému bydlení a základním službám, zlepšit podmínky bydlení ve slumech

11.2 Do roku 2030 poskytnout všem přístup k bezpečným, finančně dostupným, snadno přístupným a udržitelným dopravním systémům zlepšit bezpečnost silničního provozu zejména rozšířením veřejné dopravy se zvláštním důrazem na potřeby lidí v těžké situaci jako ženy, děti, osoby se zdravotním postižením a starší osoby

11.3 Do roku 2030 posílit inkluzivní a udržitelnou urbanizaci a kapacity pro participativní, integrované a udržitelné plánování a správu měst a obcí ve všech zemích

11.4 Zlepšit úsilí na ochranu a záchranu světového kulturního a přírodního dědictví

11.5 Do roku 2030 výrazně snížit počet úmrtí a dalších negativních dopadů přírodních katastrof zahrnujících pohromy spojené s vodou. Týká se to také přímých ekonomických ztrát ve vztahu ke globálnímu HDP. Zvláštní pozornost je nutné věnovat ochraně chudých a zranitelných lidí

11.6 Do roku 2030 snížit nepříznivý dopad životního prostředí měst na jejich obyvatele, zejména zaměřením pozornosti na kvalitu ovzduší a nakládání s komunálním i jiným odpadem

11.7 Do roku 2030 zajistit všeobecný přístup k bezpečné, inkluzivní a přístupné městské zeleni a veřejnému prostoru, zejména pro ženy a děti, starší osoby a osoby se zdravotním postižením

11.a Podporovat pozitivní ekonomické, sociální a enviromentální vazby mezi městskými, příměstskými a venkovskými oblastmi zlepšením národního a regionálního rozvojového plánování

11.b Do roku 2020 výrazně zvýšit počet měst a obcí, které přijímají a realizují integrované politiky a plány na podporu inkluze, účinného využívání zdrojů, zmírňování a adaptace na změnu klimatu, odolnost vůči katastrofám, a vypracovat a realizovat komplexní řízení rizik katastrof na všech úrovních v souladu se Sendaiským rámcem pro DRR 2015 – 2030

11.c Podporovat nejméně rozvinuté země, mimo jiné prostřednictvím finanční a technické pomoci, při stavbě udržitelných a odolných budov s využitím místních materiálů

SDG 12: Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu

12.1 Uplatňovat desetiletý rámec programů pro udržitelnou spotřebu a výrobu se zapojením všech států v čele s rozvinutými a s přihlédnutím k rozvoji a schopnostem států rozvojových

12.2 Do roku 2030 dosáhnout udržitelného hospodaření s přírodními zdroji a jejich efektivního využívání

12.3 Do roku 2030 snížit v přepočtu na hlavu na polovinu globální plýtvání potravinami na maloobchodní a spotřebitelské úrovni a snížit ztráty potravin v celém výrobním a zásobovacím procesu, včetně posklizňových ztrát

12.4 Do roku 2020 dosáhnout k životnímu prostředí šetrného nakládání s chemickými látkami a odpady během celého jejich životního cyklu, v souladu s dohodnutými mezinárodními rámci, a výrazně snížit jejich uvolňování do ovzduší, vody a půdy tak, aby se minimalizovaly nepříznivé dopady na lidské zdraví a životní prostředí

12.5 Do roku 2030 výrazně snížit produkci odpadů s pomocí prevence, redukce, recyklace a opětovného používání

12.6 Podporovat podniky, zejména velké a nadnárodní společnosti, aby přijaly udržitelné postupy a začlenily informace o udržitelnosti do svých pravidelných zpráv

12.7 Prosazovat udržitelné postupy v zadávání veřejných zakázek v souladu s národními politikami a prioritami

12.8 Do roku 2030 zajistit, aby lidé v celém světě měli relevantní informace a povědomí o udržitelném rozvoji a životním stylu v souladu s přírodou

12.a Podporovat rozvojové země, aby posílily své vědecké a technologické kapacity, a přešly tak k udržitelnějšímu způsobu výroby a spotřeby

12.b Vytvořit a zavést nástroje pro sledování dopadů udržitelného rozvoje na cestovní ruch, který vytváří pracovní místa a podporuje místní kulturu a produkty

12.c Usměrnit neefektivní dotace na fosilní paliva podporující nadbytečnou spotřebu odstraňováním pokřivení trhu v souladu s podmínkami v jednotlivých státech, mimo jiné prostřednictvím daňové restrukturalizace a rušením těchto škodlivých dotací tam, kde existují, aby byl zřejmý jejich dopad na životní prostředí. Je potřeba přitom brát plně v úvahu specifické potřeby a podmínky rozvojových zemí a minimalizovat možné negativní dopady na jejich rozvoj způsobem, který bude chránit chudé a dotčené komunity

SDG 13: Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnutí jejích dopadů

13.1 Ve všech zemích zvýšit odolnost a schopnost adaptace na nebezpečí související s klimatem a přírodními pohromami

13.2 Začlenit opatření v oblasti změny klimatu do národních politik, strategií a plánování

13.3 Zlepšit vzdělávání a zvyšování povědomí o klimatické změně, rozšířit lidské i institucionální kapacity pro zmírňování změny klimatu, adaptaci na ni, snižování jejích dopadů a včasné varování

13.a Uvést do praxe závazek přijatý vyspělými zeměmi v Rámcové úmluvě OSN o změně klimatu a do roku 2020 společně dát k dispozici ze všech zdrojů 100 miliard ročně na řešení potřeb rozvojových zemí v souvislosti se smysluplnými opatřeními na zmírňování a transparentností při jejich zavádění a plně zprovoznit Zelený klimatický fond v co nejkratší době

13.b Podporovat mechanismy pro zvyšování kapacit pro efektivní plánování a řízení v oblasti změny klimatu v nejméně rozvinutých zemích, se zaměřením na ženy, mládež, místní a přehlížené komunity

* S vědomím, že Rámcová úmluva OSN o změně klimatu je primárním mezinárodním, mezivládním fórem pro vyjednávání globální reakce na změnu klimatu.

SDG 14: Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje

14.1 Do roku 2025 předcházet a výrazně snižovat znečištění moří, zejména znečištění, které je způsobováno činnostmi na pevnině, včetně odpadků a znečištění z živin

14.2 Do roku 2020 udržitelně spravovat a chránit mořské a pobřežní ekosystémy, aby se zabránilo výrazným negativním dopadům, mimo jiné posilováním jejich odolnosti a opatřeními na jejich obnovu s cílem zajistit zdravé a produktivní oceány

14.3 Minimalizovat a řešit dopady okyselování oceánů, mimo jiné prohloubením vědecké spolupráce na všech úrovních

14.4 Do roku 2020 dosáhnout účinné regulace rybolovu a skoncovat s nadměrným rybolovem, nezákonným, nehlášeným a neregulovaným rybolovem a nešetrnými metodami rybolovu, zavést vědecky podložené plány hospodaření s cílem obnovit populace ryb v co nejkratším možném čase přinejmenším na úroveň, která dokáže produkovat maximální udržitelný výnos podle biologických vlastností jednotlivých druhů

14.5 Do roku 2020 zakonzervovat alespoň 10 procent pobřežních a mořských oblastí v souladu s vnitrostátním i mezinárodním právem a na základě nejlepších dostupných vědeckých informací

14.6 Do roku 2020 zakázat některé formy dotací na rybolov, které přispívají k nadměrnému rybolovu, odstranit dotace, které přispívají k nezákonnému, nehlášenému a neregulovanému rybolovu a upustit od zavádění

obdobných nových dotací s vědomím, že odpovídající a efektivní zvláštní a diferencovaný přístup k rozvojovým a nejméně rozvinutým zemím by se měl stát nedílnou součástí vyjednávání Světové obchodní organizace o dotacích na rybolov*

* S ohledem na probíhající vyjednávání Světové obchodní organizace, Rozvojovou agendu a Dauhá a Honkongským ministerským mandátem.

14.7 Do roku 2030 zvýšit ekonomický přínos z udržitelného využívání mořských zdrojů, mimo jiné prostřednictvím řízeného rybolovu, akvakultury a cestovního ruchu pro malé ostrovní rozvojové a nejméně rozvinuté státy

14.a Rozšířit vědecké poznání, rozvíjet výzkumné kapacity a transfer námořních technologií s ohledem na kritéria a pokyny Mezivládní oceánografické komise o transferu námořních technologií a s cílem zlepšit zdraví oceánů a zvýšit přínos biologické rozmanitosti moří na rozvoj rozvojových zemí, zejména malých ostrovních rozvojových a nejméně rozvinutých států

14.b Zajistit malým rybářům přístup k mořským zdrojům a trhům

14.c Posílit ochranu a udržitelné využívání oceánů a jejich zdrojů prostřednictvím mezinárodního práva, jak je zapsáno v Úmluvě o mořském právu, která stanovuje právní rámec pro zachování a udržitelné využívání oceánů a jejich zdrojů, s odvoláním na článek 158 dokumentu Budoucnost, jakou chceme (The Future We Want)

SDG 15: Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity

15.1 Do roku 2020 zajistit ochranu, obnovu a udržitelné využívání suchozemských a vnitrozemských sladkovodních ekosystémů a jejich služeb,

zejména lesů, mokřadů, hor a suchých oblastí, v souladu se závazky z mezinárodních dohod

15.2 Do roku 2020 podpořit zavádění udržitelného hospodaření se všemi typy lesů, zastavit odlesňování, obnovit zničené lesy a podstatně zvýšit za-lesňování a obnovu lesů na celém světě

15.3 Do roku 2030 bojovat proti rozšiřování pouští, obnovovat znehodnocenou půdu, včetně pozemků postižených rozšiřováním pouští, suchem či záplavami, usilovat o dosažení světa, ve kterém již nedochází k degradaci půdy

15.4 Do roku 2030 zajistit zachování horských ekosystémů, včetně jejich biodiverzity, aby se zvýšila jejich schopnost poskytovat výhody, které jsou nezbytné pro udržitelný rozvoj

15.5 Přijmout neodkladná a výrazná opatření na snižování degradace přirozeného prostředí, zastavit ztrátu biodiverzity a do roku 2020 chránit a zabraňovat vyhynutí ohrožených druhů

15.6 Zajistit spravedlivé rozdělování přínosů plynoucích z využívání genetických zdrojů a podporovat odpovídající přístup k těmto zdrojům

15.7 Přijmout neodkladná opatření ke skoncování s pytláčením a pašováním chráněných druhů rostlin a živočichů a řešit nabídku i poptávku po nelegálních přírodních produktech

15.8 Do roku 2020 zavést opatření proti zavlečení invazivních druhů do suchozemských a vodních ekosystémů a výrazně snížit jejich dopad na tyto ekosystémy, kontrolovat nebo vymýtit prioritní invazivní druhy

15.9 Do roku 2020 začlenit hodnoty ekosystému a biodiverzity do národního i regionálního plánování, rozvojových procesů a strategií na snižování chudoby

15.a Mobilizovat a významně zvýšit finanční prostředky ze všech zdrojů na zachování a udržitelné využívání biodiverzity a ekosystémů

15.b Mobilizovat značné prostředky ze všech zdrojů na všech úrovních na financování udržitelného hospodaření s lesy a poskytnout odpovídající pobídky rozvojovým zemím na zlepšení tohoto hospodaření, včetně ochrany a obnovy lesů

15.c Zvýšit mezinárodní podporu boji proti pytláčení a pašování chráněných druhů, mimo jiné zvyšováním schopností místních komunit věnovat se udržitelným příležitostem k obživě

SDG 16: Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních

16.1 Výrazně snížit všechny formy násilí a související míru úmrtnosti všude na světě

16.2 Skoncovat se zneužíváním, vykořisťováním a obchodem s lidmi a všemi formami násilí na dětech a jejich mučení

16.3 Podporovat svrchovanost práva na národní i mezinárodní úrovni a zajistit rovný přístup ke spravedlnosti pro všechny

16.4 Do roku 2030 výrazně snížit pohyb nezákonných finančních prostředků a zbraní, usilovat o navrácení odcizeného majetku a bojovat proti všem formám organizovaného zločinu

16.5 Podstatně omezit korupci a úplatkářství ve všech formách

16.6 Vytvořit účinné, odpovědné a transparentní instituce na všech úrovních

16.7 Zajistit odpovědné, inkluzivní, participační a zastupitelské rozhodování na všech úrovních

16.8 Rozšířit a posílit zapojení rozvojových zemí do rozhodování v mezinárodních institucích

16.9 Do roku 2030 poskytnout všem právní subjektivitu, včetně registrace při narození

16.10 Zajistit veřejnosti přístup k informacím a ochranu základních svobod, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a mezinárodními dohodami

16.a Posílit příslušné instituce státu, mimo jiné prostřednictvím mezinárodní spolupráce, pro budování kapacit na všech úrovních pro boj proti násilí, terorismu a trestné činnosti, zejména v rozvojových státech

16.b Podporovat a prosazovat nediskriminační zákony a politiku udržitelného rozvoje

SDG 17: Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování

FINANCE

17.1 Posílit mobilizaci domácích zdrojů, mimo jiné prostřednictvím mezinárodní podpory rozvojovým zemím, ke zlepšení domácích kapacit pro výběr daní a dalších příjmů

17.2 Plně realizovat závazky rozvinutých zemí v rámci Oficiální rozvojové pomoci (ODA), včetně závazku mnoha vyspělých zemích poskytnout 0,7

procenta ODA/HND rozvojovým zemím a 0,15 až 0,20 procenta ODA/HND nejméně rozvinutým zemím; poskytovatelé ODA by měli zvážit stanovení cíle poskytnout alespoň 0,20 procenta ODA/HND nejméně rozvinutým zemím

17.3 Mobilizovat dodatečné finanční prostředky z různých zdrojů pro rozvojové státy

17.4 Pomoci rozvojovým zemím při dosahování dlouhodobé dluhové udržitelnosti prostřednictvím koordinovaných politik zaměřených na podporu financování dluhu, oddlužení a restrukturalizaci dluhu dle potřeby, a zabývat se vnějším zadlužením silně zadlužených chudých zemí, aby se snížila jejich míra zadluženosti

17.5 Přijmout a realizovat režimy na podporu investic pro nejméně rozvinuté státy

TECHNOLOGIE

17.6 Posílit spolupráci sever-jih, jih-jih, trojstrannou regionální a mezinárodní spolupráci v přístupu k vědě, technologiím a inovacím, a posílit sdílení znalostí za vzájemně dohodnutých podmínek, mimo jiné prostřednictvím lepší koordinace stávajících mechanismů, zejména na úrovni OSN, a prostřednictvím mechanismu mezinárodního zpřístupňování technologií

17.7 Podporovat rozvoj, transfer a rozšiřování technologií šetrných k životnímu prostředí do rozvojových zemí za výhodných podmínek, včetně koncesí a preferenčních podmínek na základě vzájemných dohod

17.8 Plně zprovoznit technologickou banku a mechanismy budování vědeckých, technologických a inovačních kapacit pro nejméně rozvinuté státy do roku 2017 rozšířit používání technologií, zejména informačních a komunikačních

BUDOVÁNÍ KAPACIT

17.9 Posílit mezinárodní podporu pro realizaci efektivního a cíleného budování kapacit v rozvojových zemích na podporu národních plánů naplňování všech cílů udržitelného rozvoje, a to i prostřednictvím spolupráce sever-jih, jih-jih a trojstranné spolupráce

OBCHOD

17.10 Podporovat univerzální, standardizovaný, otevřený, nediskriminační a spravedlivý multilaterální obchodní systém pod dohledem Světové obchodní organizace (WTO), a to i prostřednictvím závěrů vyjednávání v Rozvojové agendě WTO z Dauhá

17.11 Výrazně zvýšit vývoz rozvojových zemí, zejména s cílem zdvojnásobit podíl nejméně rozvinutých států na světovém vývozu do roku 2020

17.12 Umožnit nejméně rozvinutým státům bezcelní a bezkvótový přístup na trhy v dlouhodobém měřítku, v souladu s rozhodnutími Světové obchodní organizace, mimo jiné zajištěním toho, že preferenčních pravidla původu vztahující se na dovoz z nejméně rozvinutých států jsou transparentní a jednoduchá a přispívají k usnadnění přístupu na trhy

SYSTÉMOVÉ OTÁZKY

Politika a institucionální soudržnost

17.13 Posílit globální makroekonomickou stabilitu, mimo jiné prostřednictvím koordinace politik a jejich koherence

17.14 Podporovat politickou soudržnost pro udržitelný rozvoj

17.15 Respektovat politiku jednotlivých států při zavádění a provádění politik pro vymýcení chudoby a udržitelný rozvoj

Mnohostranná partnerství

17.16 Posílit globální partnerství pro udržitelný rozvoj podporované mnohostranným partnerstvím ve prospěch mobilizace a sdílení znalostí, expertízy, technologií a finančních zdrojů na podporu dosažení cílů udržitelného rozvoje ve všech zemích, zejména rozvojových

17.17 Podněcovat a podporovat efektivní partnerství veřejných institucí, partnerství veřejného a soukromého sektoru a partnerství v rámci občanské společnosti, a to na základě zkušeností a využívání zdrojových strategií partnerství

Data, monitorování a odpovědnost

17.18 Do roku 2020 zvýšit podporu budování kapacit rozvojových zemí, včetně nejméně rozvinutých a malých ostrovních rozvojových států, k výraznému zvýšení dostupnosti vysoce kvalitních, aktuálních a spolehlivých údajů členěných podle příjmů, pohlaví, věku, rasy, etnického původu, migračního statusu, zdravotního postižení, geografické polohy a dalších relevantních charakteristik v národním kontextu

17.19 Do roku 2030 stavět na stávajících iniciativách s cílem rozvinout prostředky pro měření pokroku v oblasti trvale udržitelného rozvoje, které doplní hrubý domácí produkt a podporou budování statistických kapacit rozvojových států

Zdroj: http://www.fors.cz/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/#.X_L-ODWLqUk, Informační centrum OSN v Praze – web

PŘÍLOHA č. 2

Přehled odkazů k dokumentům udržitelného rozvoje a CSR:

Se zřetelem na fakt, že se jednotlivým cílům věnuje mnoho nadnárodních, národních i soukromých organizací, jde o výčet demonstrativní. Nepochybně lze i v dalších dokumentech najít detailnější informace ke konkrétním dílčím cílům, pokud se jimi daná organizace či společnost plánuje zabývat. Zjednodušeně lze zdroje informací rozdělit do 2 hlavních skupin: 1. volný web a 2. konkrétní dokumenty. Dokumenty i odkazy na webové stránky jsou uvedeny v tabulce:

	Adresa	Cíl č.
Obecné informace	https://cs.wikipedia.org/wiki/C%C3%ADle_uds%C5%BEiteln%C3%A9ho_rozvoje	1–17
Oficiální stránky Českého fóra pro rozvojovou spolupráci	http://www.fors.cz/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/#.X0TW3TUzVPY	1–17
Asociace společenské odpovědnosti	https://www.spolecenskaodpovednost.cz/sdgs/	1-17
United Nations Development Programme	http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html	1–17
Ministerstvo životního prostředí	https://www.mzp.cz/cz/udrzitelny_rozvoj	6, 7, 8
Strategický rámec Česká republika 2030	https://www.cr2030.cz/strategie/	1–17
Uhlíková stopa	https://ci2.co.cz/cs/co-je-uhlikova-stopa	7
Uhlíková stopa	http://uhlikovastopa.cz/	7

	Adresa	Cíl č.
Union of Concerned Scientists	https://www.ucsusa.org/resources/each-country-share-co2-emissions	2, 7, 13, 16
Uhlíková stopa/státy	https://data.worldbank.org/indicator/EN.ATM.CO2E.PC	7
OSN	https://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/	1-17
Globální cíle	https://www.globalnicile.cz/o-sdgs/	1-17
United Nations - SDG	https://www.un.org/sustainabledevelopment/	1-17
United Nations -Water Action Decade	https://wateractiondecade.org/initiatives/	6
Pokyny společností, strategie a měření realizace SDG	https://sdgcompass.org/business-tools/	1-17
Nezávislá mezinárodní org., celosvětově nej-používanější standardy pro reporting udržitel-nosti	https://www.globalreporting.org/	1-17
Česká rozvojová agentura	www.czda.cz http://www.czechaid.cz/cesko-v-sdg-indexu-obsadi-lo-7-misto-nejvice-rezonuji-temata-spojena-se-zdravim-a-pitnou-vodou/	1-17
European Commission - SDG	https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_en	1-17
Informační centrum OSN v Praze	www.osn.cz	1-17

PŘÍLOHA Č. 3

		Ekonom	Enviro	Sociální	Státní správa	Podniky	Udržitelnost	Poznámky	Web
AA 1000 Accountability	je standardem pro hodnocení a posílení důvěryhodnosti a kvality sociálního, ekonomického a environmentálního výkaznictví organizace	a	a	a	a	a	a		https://www.accountability.org/standards/
Corporate Community Involvement Index	zapojení firmy do komunity	a		a		a			ccc.bc.edu/content/ccc/blog-home/2011/12/blog-2011-12-community-involvement-index-findings-released.html
Corporate Responsibility Index	Index odpovědného firemního podnikání ve Velké Británii a Austrálii, řízení rizik, transparentnost systémů a podniková etika, enviro		a			a			https://www.bitc.org.uk/
Dow Jones Sustainability Index	investiční index, finanční řízení sociálně odpovědných firem, měří výkon společnosti vybraných podle kritérií ESG (Environmental, Social, Governance)		a	a		a	a	patří do skupiny indexů	https://www.spglobal.com/esg/performance/indices/
EFQM model	patří v současnosti mezi jeden z nejpracovanějších moderních přístupů k měření výkonnosti podniku. Model excelence EFQM vychází z principu trvalého zlepšování výkonnosti organizací uplatňovaného prostřednictvím pravidelného sebehodnocení a následné realizace činností zlepšování.	a	a	a		a	a		https://www.efqm.org/efqm-model/
EMAS	Systém ekologického řízení a auditu - zkratka z angličtiny Eco-Management and Audit Scheme	ne	a	ne	a	a			https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Ethibel	propaguje „sociálně odpovědné investování“ (SRI) v Evropě, podporuje dialog mezi společnostmi, vládami, odbory, nevládními organizacemi a investory. Hledání rovnováhy mezi ekonomickým pokrokem, ochranou životního prostředí a sociální spravedlností tvoří jádro CSR	a	a	a	a	a	a	a	a	https://www.ethibel.d1.fw4.be/en/about-us/vision-objective
FTSE4GOOD	životní prostředí a etika, investiční index, k měření výkonnosti společnosti prokazujících silné postupy v oblasti životního prostředí, sociálních věcí a správy věcí veřejných	a	a	a	a	a	a	a	a	https://www.ftserussell.com/products/indices/ftse4good
Global Compact	cílem je rozvíjet a podporovat adekvátní praktiky v podnikatelské sféře a sdílení nových zkušeností v oblasti lidských práv, práce a životního prostředí	a	a	a	a	a	a	ne	a	https://www.unglobalcompact.org/
Green Globe Certification	Je strukturovaným hodnocením výkonnosti v oblasti udržitelnosti podniků cestovního ruchu a jejich partnerů v dodavatelském řetězci.	a	a	a	a	a	a	a	a	https://greenglobe.com/
GRI	mezinárodní nezávislá normalizační organizace, která pomáhá podnikům, vládám a dalším organizacím porozumět a sdílet jejich dopady na problémy, jako jsou změna klimatu, lidská práva a korupce.	a	a	a	a	a	a	a	a	https://www.globalreporting.org/
IASE 3000	standard pro ověřovací zakázky, vydává Mezinárodní federace účetních (IFAC). Standard se skládá z pokynů pro etické chování, řízení kvality a výkon zakázky, použití pro audit vnitřní kontroly, udržitelnosti a do držování zákonů a předpisů.	a							a	https://www.ifac.org/
ISO 8000	celosvětový standard pro kvalitu dat a podniková kmenová data. Popisuje funkce a definuje požadavky na standardní výměnu kmenových dat mezi obchodními partnery.	a							a	
ISO 26000	v oblasti sociální odpovědnosti, v ekonomické odpovědnosti a v dopadech na životní prostředí.	a	a	a	a	a	a	a	a	https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html

ISO 9000	systém managementu jakosti. Normy umožňují prokázat daným organizacím schopnost výroby či distribuce produktů v souladu se všemi nezbytnými předpisy a potřebami zákazníka.	a		a		a		a		ČR využívá zkratku ČSN.	http://www.iso-normy.cz/
ISO 8000, ISO 9000, ISO 14000, ISO 14001...	systém environmentálního managementu	a		a							https://managementmania.com/cs/iso-14000
LBG (London Benchmarking Group)	Metodika LBG slouží pro ověřování dat do žebříčku TOP Filantrop v ČR a na Slovensku, pro Giving List ve Velké Británii a také pro reportování o celkových CSR aktivitách firmy.	a		a		a		a		Business for Societal Impact	https://b4si.net/
OECD Guidelines for Multinational Enterprises	Doporučení pro odpovědné chování podniků v globálním kontextu, jsou adresovaná vládami nadnárodním podnikům působícím v zemích nebo z nich.	a		a		a		a		pouze nadnárodní	https://www.oecd.org/corporate/mne/
OHSAS 18001	certifikace systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.	a		a		a		a			https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-system-managementu-kontrol-a-rizeni-bozp-dle-normy-ohsas-18001/
SA 8000	rozvoj, udržování a uplatňování sociálně přijatelných postupů na pracovišti, určena pro certifikaci schopnosti organizace plnit požadavky sociální odpovědnosti.	a		a		a		a			https://www.sgsgroup.cz/cs-cz/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/sa-8000-certification-social-accountability
Social Audit Network	nezisková organizace, usnadňuje výměnu informací a zkušeností mezi pracovníky sociálního auditu a v dobrovolných sektorech.	a		a		a		a			http://www.socialauditnetwork.org.uk/
UN Guiding Principles for Business and Human Rights	Hlavní zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv, soubor pokynů pro státy a společnosti k prevenci, řešení a nápravě porušování lidských práv při obchodních operacích.	a		a		a		a			https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/

PŘÍLOHA č. 4

Dotazník indexu SREI (organizace ziskové a neziskové), včetně výkladového slovníku:

s poznámkami k online verzi (kurzívou) a výkladovým slovníkem pro uživatele

Celkový CSR Index bude výsledkem 4 dílčích scoringů:

A) CSR scoring na základě vyplnění formuláře uživatele CSR profilu (až 70 %)

Uživatel profilu vyplní předdefinovaný samohodnotící CSR dotazník (viz níže textem).

Tato část indexu bude veřejná.

B) CSR scoring na základě zadání základních dat a metrik uživatele CSR profilu (až 10 %)

Uživatel zadá datum narození (občan), založení firmy, počet zaměstnanců, množství peněz vynakládaných na sponzoring, na CSR aktivity, předmět činnosti, zisk, EBITDA, logo, vizi, www, soc., síť, firemní hodnoty, firemní principy, místo činnosti...

Podle metodiky Forbes ČR zadavatel využije pro různá odvětví a země tzv. MULTIPL (násobek koupě firmy), PEER (vliv v regionu, na burze, povaha podnikání, velikost podniku) a DISKONT (procenta dolů např. neprůhledná struktura, externí dluh...).

Tato část bude částečně veřejná i neveřejná (know-how Forbes ČR).

C) CSR scoring na základě dat o uživateli CSR profilu a jeho reputaci a síle brandu (osobnosti) v on-line světě (až 10 %)

Scoring se bude upravovat do plusu i mínusu:

Plus % – počet liků CSR profilu, počet CSR příspěvků, počet sledovatelů, obdržení Nobelovy ceny, státního vyznamenání, umístění v TOP 1000 firmem světa, CSR certifikace, corporate responsibility index, charity navigator, přihlášení se ke giving pledge, CSR report zveřejněný na profilu uživatele, index vlivu na soc. sítích, odkaz na CSR na landing page CSR uživatele...

Mínus % – odsouzení společnosti, způsobení ekologické katastrofy, zjištění zaměstnávání práce na černo, zaměstnávání dětí, korupce, nepřijatelný lobbying...

Tato část bude neveřejná.

D) CSR scoring od návštěvníků CSR profilu uživatele (až 10 %)

Každý uživatel profilu si bude moci na své „CSR zdi „publikovat svoji(e) CSR akci(e) (aktivitu, projekt, činnost...“). To bude hybným momentem aplikace i dostatečným motivačním prvkem pro zvýšení hodnoty CSR indexu cílových skupin. Každou publikovanou CSR akci mu bude moci uživatel aplikace bodově ohodnotit.

Tato část bude veřejná.

Scoring A) Strategie trvalé udržitelnosti

A1) Hodnoty organizace

1) Máte zpracovanou víceletou strategii (obsahující cíle, partnerství, měřitelné výstupy v oblasti ekonomické, ekologické a sociální, měření dopadů Vašeho působení)? Označte prosím „ano“, pokud Vaše strategie obsahuje všechny uvedené složky.

Ano Ne

2) Bere Vaše strategie v úvahu cíle udržitelného rozvoje podle OSN – tzv. SDG (Sustainability Development Goals)?

Ano Ne

Nutná zpřesňující záložka k vysvětlení obsahu SDG.

3) Definovalo vedení organizace jasně své hodnoty a pravidla chování pro své zaměstnance?

- Ano, hodnoty
- Ano, pravidla
- Ano, obojí
- Ne

Nutno doplnit výčet možností (etický kodex, hodnoty strategie organizace, stanovy, kompetenční model organizace apod.)

3 a) Seznámili jste zaměstnance s hodnotami organizace a pravidly chování?

- Ano, s hodnotami
- Ano, s pravidly chování

- Ano, s obojím
- Ne

3 b) Jak organizace komunikuje své hodnoty a pravidla chování s vnějšími stakeholdery?

- Formou elektronickou
- Formou tištěných publikací
- Formou ústní na prezentacích
- Formou neformálních schůzek
- Nesděluje

Nutno doplnit zpřesňující záložku s vysvětlením kdo je vnější stakeholder pro firmy, NO, municipality.

4) Znáte principy společenské odpovědnosti v oblasti Vašeho profesionálního působení?

- Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku o vysvětlení co je společenská odpovědnost v oblasti ekonomické, ekologické, sociální (pro každý typ organizace zvlášť)

5) Provádíte opakované interní měření společenské odpovědnosti organizace (spočívající v monitorování nárůstu porozumění a zlepšování výkonu společenské odpovědnosti)?

- Ano, měříme porozumění
- Ano, měříme zlepšování
- Ano, měříme obojí
- Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku co je výkon společenské odpovědnosti.

6) Měříte účinky Vašeho společensky odpovědného chování (tj. nikoli jen výkaz utracených prostředků, ale jejich dopad)?

Ano Ne

7) Používáte ve Vaší organizaci nějaká formální protikorupční opatření?

Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku o vysvětlení v čem všem mohou být opatření nekorupčností.

A2) Reporting, certifikace

8) Zpracováváte každoročně zprávu o společenské odpovědnosti organizace?

Ano Ne

8 a) v případě, že ano, obsahuje Vaše zpráva výstupy z interního měření společenské odpovědnosti organizace?

Ano Ne

8 b) Je Vaše zpráva o společenské odpovědnosti organizace veřejně přístupná?

Ano Ne

9) Jste držiteli nebo poskytovateli oprávnění společenské odpovědnosti organizace (CSR)?

- Ano
- Ne
- Jsme v opravňovacím či certifikačním procesu

Pozn. Pokud se zaškrtně Ano, automaticky se přejde na bod 9a.

9a) Jste držiteli nebo poskytovateli oprávnění v oblasti společenské odpovědnosti podle:

- SA 8000:2001
- ISO 26000
- OECD
- AA1000
- Global Compact
- SAN
- Ethibel
- GRI
- EFQM
- LBG
- ISO 14001
- UNGPoBaHR
- jiného

A3) CSR politika

10) Zajišťujete si odborné vedení společenské odpovědnosti?

- Ano, interně
- Ano, externě
- Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku co je odborné vedení.

11) Založili jste v rámci nějakého projektu sociálně prospěšný podnik?

- Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku co je sociálně prospěšný podnik.

12) Získali jste veřejné, nezávislé ocenění v oblasti společenské odpovědnosti?

- Ano.... (počet celkových ocenění) Ne

13) Rozvíjíte systematicky vědomosti o společenské odpovědnosti:

- Ano, u zaměstnanců,
 Ano, u zákazníků
 Ano, u dodavatelů a velkoodběratelů
 Ano, u jiných stakeholderů
 Ne

SCORING B) Ekonomická část

B1) Správa a řízení organizace

1) Dbáte na transparentnost ve Vaší finanční politice, (tj. při vyřizování smluv, při jednání s dodavateli, při jednání se sponzory).

- Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku o vysvětlení, v kterých aktivitách transparentnost spočívá.

2) Poskytujete transparentní informace o rozhodovacích postupech v řízení organizace těm stakeholderům, kterých se Vaše rozhodnutí týkají?

Ano Ne

3) Dbáte o včasné vyřízení partnerských smluv?

Ano Ne

4) Monitorujete cíleně image své organizace na veřejnosti?

Ano Ne

(případně doplnit like)

5) Dbáte v organizaci na ochranu osobních údajů?

Ano, interně i externě

Ano, interně

Ano, externě

Ne

6) Podílí se významně majitel/nejvyšší vedení organizace na stanovování vize, která respektuje principy trvalé udržitelnosti a etiky?

Ano Ne

7) Účastní se majitel firmy nebo členové vedení organizace formálních veřejných iniciativ v oblasti udržitelnosti, sociální etiky nebo společenské odpovědnosti?

Ano Ne

8) Zajišťujete udržitelnost prostřednictvím rozpočtové odpovědnosti / dlouhodobé ziskovosti organizace?

- Ano Ne

B2) Vztah k dodavatelům

9) Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od svých dodavatelů, sponzorů a dárců?

- Ano, od všech
 Pouze od dodavatelů
 Pouze od sponzorů
 Pouze od dárců
 Ne, od nikoho

V případě, že zaškrtnete „ano od všech“, není nutno zaškrtnout další výčtové otázky.

10) Evidujete a řešíte stížnosti svých od svých dodavatelů, sponzorů a dárců?

- Ano, od všech
 Pouze od dodavatelů
 Pouze od sponzorů
 Pouze od dárců
 Ne, od nikoho

V případě, že zaškrtnete „ano od všech“, není nutno zaškrtnout další výčtové otázky.

11) Spolupracujete s jinými partnery (vládní organizace, občanská sdružení, jiné neziskové organizace, podnikatelské subjekty...) při řešení problémů souvisejících se společensky odpovědným řízením Vaší organizace?

Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku o vysvětlení jiných partnerů.

12) Je pro vás důležité, jakou reputaci v oblasti společenské odpovědnosti má organizace či osoba (mecenáš), se kterou spolupracujete, nebo která vám poskytuje zdroje?

Ano Ne

B3) Vztah k zákazníkům / klientům

13) Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od svých zákazníků na zlepšení Vašich produktů nebo služeb?

- Ano, zjišťujeme a zapracováváme do strategie organizace
- Ano, pouze zjišťujeme
- Ne, nezjišťujeme

(Je možno doplnit způsoby zjišťování zpětné vazby)

14) Zjišťujete cíleně názory svých zákazníků na aktivity Vaší organizace v oblasti společenské odpovědnosti?

- Ano, zjišťujeme a zapracováváme do strategie organizace
- Ano, pouze zjišťujeme
- Ne, nezjišťujeme

15) Poskytujete svým zákazníkům nějaký servis nad rámec zákonných povinností?

Ano Ne

16) Zajišťujete proces průběžného zlepšování kvality Vašich výrobků nebo služeb?

- Ano, podle dostupných norem
- Ano, podle vlastních ověřených nástrojů
- Ano, podle srovnání s konkurencí
- Ne

17) Je vzdělávání zákazníků součástí Vaší politiky komunikace se zákazníky?

Ano Ne

B4) Marketing

18) Poskytujete v rámci propagace Vašich produktů nebo služeb pravdivé informace?

Ano Ne

19) Využíváte Vaše marketingové aktivity i k propagaci dobročinnosti a jiných etických činností?

Ano Ne

20) Dodržujete etická pravidla v propagaci Vašich produktů nebo služeb?

Ano Ne

C) Sociální oblast

C1) Jednání se zaměstnanci

1) Motivujete své zaměstnance, aby rozvíjeli své odborné dovednosti (např. pomocí hodnocení výkonu, plánu školení, zkušenosti na jiných pracovištích)?

Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku o vysvětlení v čem všem mohou být rozvíjeny odborné dovednosti.

2) Motivujete své zaměstnance, aby cíleně rozvíjeli dlouhodobou kariéru (kariérní plány) ve Vaší organizaci?

Ano Ne

3) Zatrhněte ty protidiskriminační procesy, které aktivně zamezují:

- diskriminaci žen,
- diskriminaci etnických skupin,
- diskriminaci invalidů,
- diskriminaci starších osob,
- diskriminaci kvůli sexuální orientaci,
- diskriminaci náboženskou,
- aktivně eliminujeme dětskou práci,
- aktivně eliminujeme nucenou práci,
- aktivně zajišťujeme věkovou rozmanitost zaměstnanců na pracovišti,
- jiné

4) Vedete dialog se zaměstnanci o důležitých záležitostech, které se jich bezprostředně týkají?

- Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku co jsou důležité záležitosti pro zaměstnance (změna výše platu, nucená pracovní cesta, nucená dovolená, přeorganizování oddělení, kde zaměstnanec pracuje, změna vedoucího).

5) Konzultujete se zaměstnanci změny ve strategii organizace a používáte nástroje zapojující je do rozhodování?

- Ano, obojí
 Ano, konzultuji strategii
 Ano, zapojuji zaměstnance do rozhodování
 Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku, jaké jsou v nástroje pro zapojení zaměstnanců do rozhodování (schránky, e-maily, workshopy, kolektivní smlouva, ombudsman, outdoorové techniky).

6) Monitorujete průběžně vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti?

- Ano, monitoruji a používám nástroje na rozvoj
 Ano, monitoruji
 Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku, co vše je obsaženo v sociálním auditu.

7) Zavedli jste nějaká opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti Vašich zaměstnanců?

- Ano Ne

8) Nabízíte aktivně zaměstnancům vhodnou rovnováhu pracovního a osobního života (např. umožnění pružné pracovní doby, práce z domova, stlačený pracovní týden, zkrácené úvazky, možnost pracovat při rodičovské dovolené nebo sdílená pracovní místa)?

Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku o vysvětlení možností work-life balance.

9) Máte zavedený transparentní systém finančního odměňování zaměstnanců?

Ano Ne

10) Poskytujete zaměstnancům benefity?

- penzijní připojištění,
- poskytování technického vybavení,
- služební automobil,
- podporu podnikání,
- příspěvky na jazykové kurzy,
- dovolenou navíc,
- firemní platební karty,
- výrobky nebo služby zaměstnavatele za zvýhodněných podmínek,
- občerstvení na pracovišti,
- stravenky,
- příspěvek na společenské akce,
- příspěvek na sportovní akce,
- zaparkování soukromého dopravního prostředku v místě pracoviště,
- příspěvek na nadstandardní zdravotní péči,
- krátkodobé volno na zotavení,
- příspěvek na dopravu,
- bezúročné půjčky,
- péče o bývalé zaměstnance

- sociální výpomoc v případě nezaviněné finanční tísně
- odměnu při odchodu do penze,
- formou kafetérie,
- jiné
- neposkytujeme

vysv. každé zatržení dílčího benefitu se zohlední v celkové váze (Je nutno vysvětlit formu kafeterie)

C2) Vztah k místní komunitě nad rámec zákonných povinností

11) Máte konkrétní formy spolupráce s organizacemi v obci, ve které sídlíte?

- Ano Ne

Nutno doplnit zpřesňující záložku forem spolupráce (např. Matchingový fond, benefiční akce, firemní dobrovolnictví).

12) Preferujete při své činnosti regionální zdroje?

- Ano, nabízíme uplatnění lidem z okolí
- Ano, nabízíme profesní přípravu mládeže
- Ano, nabízíme pracovní uplatnění pro invalidní občany
- Ano, nabízíme pracovní uplatnění dlouhodobě nezaměstnaným
- Ano, využíváme místních služeb a dodavatelů
- Ano, podporujeme lokální projekty
- Ne

vysv. každé zatržení se zohlední v celkové váze

13) Vedete s obcí (obcemi), ve které sídlíte, otevřený dialog o dopadech Vaší činnosti na region?

- Ano Ne

14) Pořádáte charitativní a jiné akce ve prospěch života obce?

Ano Ne

15) Uzavíráte v rámci Vašeho programu společenské odpovědnosti spolupráci s organizacemi tak, aby výsledkem vaší vzájemné spolupráce bylo zlepšení jejich postavení na trhu?

Ano Ne

D) Environmentální oblast

1) Snižujete vliv Vaší organizace na životní prostředí pomocí:

a) úspory energie?

Ano Ne

b) minimalizace odpadu

Ano Ne

c) využitím recyklace?

Ano Ne

d) kontroly vypouštěných emisí do vzduchu a odpadních vod?

Ano Ne Není relevantní

e) snižováním hluku?

Ano Ne Není relevantní

f) ochrany přírodního prostředí?

Ano Ne Není relevantní

g) udržitelných možností dopravy (např. použitím elektromobilů, kol, dopravy na CNG, dopravy s elektromotory)?

Ano Ne

h) vývoje a inovací současných produktů a technologií či nových podnikatelských aktivit?

Ano Ne Není relevantní

2) Vyhodnocujete dopady činnosti Vaší organizace na životní prostředí (např. spotřeba energie, recyklovatelnost nebo míra znečištění)?

Ano Ne

Doplnit přesňující záložku – výčet monitorovaných oblastí – např. spotřeba, úspora energií, náklady.

3) Poskytujete dárcům, sponzorům, obci a dalším stakeholderům jasné a přesné ekologické informace o svém provozu a aktivitách?

Ano Ne

4) Využíváte zdroje ekologické energie?

Ano Ne

Doplnit zpřesňující záložku co jsou zdroje ekologické energie.

5) Máte nějaký ekologicky udržitelný produkt, službu technologii, která vás odlišuje od konkurence?

Ano Ne

Výkladový slovník použitých pojmů v dotazníku

A) Strategie trvalé udržitelnosti

A1) Hodnoty organizace

- Strategie organizace: Strategie organizace je jedním z nejdůležitějších dokumentů, který stanovuje konkrétní cíle podnikání na delší období (3–5 let) a cesty, jak těchto cílů dosáhnout. Pod pojmem strategie lze vidět tři základní složky: poslání (mise) podniku, dlouhodobé cíle (vize), vlastní strategie, která představuje časově a věcně provázaný soubor změn (projektů), jejichž úspěšná realizace povede k dosažení dlouhodobých cílů.
- SDG (Sustainability Development Goals): Cíle udržitelného rozvoje, které byly přijaty na Summitu OSN v září 2015, jsou společným rozvojovým programem všech států světa. Zahrnují odhodlání vymýtit extrémní chudobu, zajistit společnou prosperitu a mír, budovat partnerství, ale také chránit životní prostředí. Podrobný popis všech cílů udržitelného rozvoje najdete na oficiálních stránkách SDGs: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>.
- Hodnoty a pravidla chování pro zaměstnance: mohou být blíže popsány především v etickém kodexu firmy, strategii organizace, stanovách, kompetenčním modelu organizace apod.
- Vnější stakeholder: Stakeholder (překládáno jako zainteresované stra-

ny) je kdokoliv, kdo jakýmkoliv způsobem přichází do kontaktu s firmou. Kdokoliv, jehož život nebo chod firma ovlivňuje, a to i nepřímo. Mezi vnější stakeholdery patří například dodavatelé, obchodní partneři, věřitelé, místní samospráva, vláda.

- Společenská odpovědnost firem (CSR): je dobrovolné integrování etických principů do každodenních firemních operací a je postavena na třech pilířích – ekonomickém (odmítnutí korupce, transparentní chování, dobré vztahy s obchodními partnery, ochrana duševního vlastnictví), sociálním (komunikace se zainteresovanými osobami, striktní dodržování lidských práv a pracovních standardů) a environmentálním (šetrná produkce, recyklace, ochrana přírodních zdrojů).
- Výkon společenské odpovědnosti: Obdobně jako u jiných aspektů výkonnosti organizace, je třeba společenskou odpovědnost měřit, hodnotit, dále analyzovat a neustále zlepšovat. Jen tak může organizace svou odpovědnost úspěšně řídit a docílit toho, aby pro ni byla CSR neustálým přínosem. Existují dva typy metod: Exaktní metody hodnocení (např. GRI, OECD, KORP, ČSN ISO 26000, SA 8000); Indexové a benchmarkingové metody hodnocení (např. měření na základě analýzy obsahu výročních zpráv, na základě poznatků získaných z dotazníků, indexů znečišťování, informace získávané od ratingových agentur).
- Protikorupční opatření: např. kodifikovaná protikorupční pravidla pro např. přijímání darů, obsazování pracovních pozic, výběr dodavatelů, sponzoring (často v Etickém kodexu). Dále zahrnuje datový monitoring, mít ve smlouvách zakotveno právo prověřovat soulad jednání smluvních partnerů s protikorupční legislativou, vytvoření pracovní pozice anti-corruption officer.

A3) CSR politika

- Odborné vedení společenské odpovědnosti: ve firmě je vymezena konkrétní pracovní pozice, mají odborníka na CSR, nebo si platí externího poradce na CSR.

- Sociálně prospěšný podnik: přináší nové možnosti jak zlepšovat svět, řešit společenské problémy a pomáhat lidem i přírodě skrze ekonomickou činnost. Sociálně prospěšný podnik je založen z iniciativy občanů a zisk není primárním cílem. Sociálně prospěšný podnik např. zaměstnává znevýhodněné občany.
- Veřejné, nezávislé ocenění v oblasti CSR: ocenění v soutěžích firem v odpovědném chování např. cena SDG, Podnikáme odpovědně, Top odpovědná firma, Cena hejtmana za společenskou odpovědnost.

B) Ekonomická část

B1) Správa a řízení organizace

- Transparentnost ve finanční politice: průhlednost, jasné podmínky při vyřizování smluv, při jednání s dodavateli, se sponzory, zákazníky, zveřejňování informací o hospodaření firmy, některé firmy musí povinně zveřejňovat účetní závěrku).
- Image organizace: Image je představa, kterou si vytvořila veřejnost o nějaké firmě. Pozitivní image může jednoduše představovat dobré jméno, zvuk firmy, dobrou pověst, dokonce i pouhý pozitivní pocit. Image je velice důležitou součástí podniku. Je to komunikace organizace s okolím a vytváří pohled okolí na podnik.
- Ochrana osobních údajů: právo na ochranu občana před neoprávněným zasahováním do jeho soukromého a osobního života neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním osobních údajů. V současné společnosti je vlivem rozvoje informačních technologií toto právo stále více narušováno.
- Principy trvalé udržitelnosti a etiky: trvale udržitelný rozvoj takový, který současným i budoucím generacím zachovává možnost uspokojovat jejich základní potřeby, zachovává přirozené funkce ekosystémů, přírodní zdroje jsou čerpány maximálně rychlostí, kterou se stačí obnovovat. Etika se zabývá zkoumáním hodnot a principů, které usměřňují lidské

jednání v situacích, kdy existuje možnost volby prostřednictvím svobodné vůle. Hodnotí činnost člověka z hlediska dobra a zla.

Rozpočtová odpovědnost / dlouhodobá ziskovost: firma zavádí nástroje proti nadměrnému zadlužování, dbá o rentabilitu, zvyšování hodnoty společnosti.

B2) Vztah k dodavatelům

- Jiní partneři: navazování oboustranně výhodných vztahů s jinými firmami, neziskovými organizacemi, vládními organizacemi, občanskými sdruženími, asociacemi apod.
- Mecenáš: je osoba, která podporuje společenská témata, veřejně prospěšné aktivity jiné osoby nebo instituce finančně nebo jinými způsoby bez odplaty či protislužby.
- Proces průběžného zlepšování kvality: zlepšování kvality je nezbytné pro zvyšování konkurenčního postavení firmy. Je zapotřebí využívat vhodné a vyzkoušené metody a nástroje pro měření (sběr informací, analýzy, diagramy). Každá firma potřebuje vyrábět výrobky a poskytovat služby na poprvé správně. Každá oprava, nebo chyba, která by se dostala až k zákazníkovi je velmi drahá.

C) Sociální oblast

C1) Jednání se zaměstnanci

- Rozvoj odborných dovedností: firma může podporovat rozvoj odborných dovedností svých zaměstnanců prostřednictvím pravidelného hodnocení výkonu, plánu školení, zkušenosti s prací na jiných pracovištích firmy, jazykových kurzů, e-learningu, asistování, koučinku apod.).
- Dlouhodobá kariéra (kariérní plány): představuje cestu k vytouženému povolání. Je zapotřebí, plánovat, řídit, motivovat a vyhodnocovat jednotlivé kroky kariéry zaměstnanců (je spojena s celoživotním učením).

- Důležité záležitosti pro zaměstnance: představují náročné, stresující situace a změny pro zaměstnance. Zahrnují např. změnu výše platu, nucenou pracovní cestu, nucenou dovolenou, přeorganizování oddělení, kde zaměstnanec pracuje, změnu vedoucího, převedení na jinou pracovní pozici apod.
- Nástroje pro zapojení zaměstnanců do rozhodování: zahrnují například schránky, e-maily, workshopy, pracovní porady, kolektivní smlouvu, ombudsmana, outdoorové techniky.
- Monitorování vztahů na pracovišti: pro monitorování je využíván sociální audit. Takový audit slouží pro zvýšení transparentnosti pro všechny zájmové skupiny, analýze sociálního klimatu, hodnocení účinnosti etických principů a hodnot, rozsahu morálních konfliktů.
- Opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti: může zahrnovat např. nadstandardní lékařskou péči, očkování a preventivní programy, zvláštní opatření, školení.
- Rovnováha pracovního a osobního života (work-life balance): firma zaměstnancům umožňuje pružnou pracovní dobu, práci z domova, stlačený pracovní týden, zkrácené úvazky, možnost pracovat při rodičovské dovolené nebo sdílená pracovní místa, psychologická podpora, příspěvek na hlídání.
- Kafeterie: je soubor všech nehmotných výhod, kterými může zaměstnavatel odměnit zaměstnance za jejich práci. Kafeterie umožňuje zaměstnanci sám si zvolit ten benefit, který je pro něj nejzajímavější (sport, zdraví, stravování, kultura, leasing atd.).

C2) Vztah k místní komunitě nad rámec zákonných povinností

- Spolupráce s organizacemi v obci: firma se zapojuje formou např. firemního dobrovolnictví, benefičních akcí, tombol, aukcí, Matchingového fondu (tj. firma navýší prostředky získané mezi zaměstnanci).

D) Environmentální oblast

- Dopady činnosti organizace na životní prostředí: měření mohou zahrnovat například environmentální audit, měření spotřeby/úspor energií, míra znečištění, snižování odpadu a obalových materiálů, recyklace.
- Zdroje ekologické energie: zahrnují větrnou a vodní energii, solární panely, tepelná čerpadla, biopaliva, automobily s alternativním pohonem (elektromobily), energetické systémy budov.

PŘÍLOHA č. 5

Dotazník indexu SREI (občan):

Tento dotazník zjišťuje míru Vaší osobní společenské odpovědnosti.

Faktografické údaje:

Socioekonomické údaje?

Pohlaví: muž žena

Rok narození:

Bydliště: město venkov

Současné/minulé zaměstnání:

Pracovní pozice/ zdroj příjmů:

- Zaměstnanec
- OSVČ
- Nezaměstnaný
- Student
- Mateřská / rodičovská dovolená
- Důchodce

Současná zastávaná sociální role (*Více možností odpovědí*):

- student
- pracující rodič
- pracující důchodce

- vdova / vdovec
- bezdětný v partnerském vztahu
- bezdětný, bez partnerského vztahu

V následujícím dotazníku označte u každé otázky pouze jednu odpověď, pokud není uvedeno jinak.

SCORING A

A) Hodnoty

1) Cítíte odpovědnost za kvalitu života? (Více možností odpovědí)

- Ano, za kvalitu vlastního života
- Ano, za kvalitu mého bezprostředního okolí
- Ano, za kvalitu celého světa
- Ne

2) Skutečně se snažíte takto odpovědně jednat? (Více možností odpovědi)

- Ano, já sám
- Ano, vedu k tomu své okolí
- Ne

3) Zajímáte se aktivně o informace v oblasti společensky odpovědného chování?

- Ano Ne

4) Jsou v souladu Vaše hodnoty s tím, jak skutečně žijete?

- Ano
- Spíše ano

- Někdy ano, někdy ne
- Spíše ne
- Ne

5) Plníte zodpovědně závazky, které vyplývají z vašich životních rolí/ funkcí?

5a) Pracovních

- Ano
- Spíše ano
- Někdy ano, někdy ne
- Spíše ne
- Ne

5b) Osobních

- Ano
- Spíše ano
- Někdy ano, někdy ne
- Spíše ne
- Ne

6) Udělal jste v posledních 3 měsících nějaký dobrý skutek?
(Odhadněte, jak často)

- Ano, 1× denně
- Ano, 1× týdně
- Ano, 1× měsíčně
- Ne

7) Všímate si a řešíte nečestná (nemorální, nepoctivá) jednání?

- Ano, všímám a snažím se řešit

- Ano, všímám, neřeším
- Ne, nevšímám ani neřeším.

8) Máte nějakou dobrovolnou roli nebo funkci ve veřejném životě?

(např. dobrovolný hasič, dobrovolný pracovník Maltéžské pomoci, člen červeného kříže, vedoucí dětských táborů, trenér, člen zastupitelstva...)

- Ano, 1–3 funkce
- Ano, více než 3 funkce
- Ne

V případě odpovědi „ano“:

8a) Veřejným funkcím/ rolím se věnuji:

- Aktivně plním všechny povinnosti, které z funkce/í vyplývají.
- Přijal jsem funkci pouze jako formální povinnost.

SCORING B) Ekonomická část

B1) Ekonomická soběstačnost

Utrácíte jen tolik, kolik si bez zadlužení můžete dovolit?

- Ano Ne

Odpovídá způsob vašeho bydlení vašim aktuálním finančním možnostem tedy „si nežijete nad poměry“, které není ve Vašich reálných možnostech splatit?

- Ano, odpovídá
- Ne, neodpovídá

Plníte si své ekonomické závazky?

Ano Ne

Udržujete si průběžně přehled o svých financích?

Ano Ne

Udržujete si dlouhodobě vyrovnané příjmy a výdaje ve Vašem osobním rozpočtu?

Ano Ne

Vytváříte si pro sebe a pro svoji rodinu finanční rezervy pro případ krizové situace?

Ano Ne

B2) Nákupní zvyklosti

Všímáte si označení na výrobcích o podpoře dobré věci

(Bez dětské práce, netestováno na zvířatech, fair-trade, podpora neziskových organizací, podpora dobročinnosti apod.).

Ano Ne

Preferujete regionální výrobky?

Ano Ne

Nakupujete pouze takové množství produktů a služeb, které skutečně potřebujete?

Ano Ne

Poradil/a jste někomu zakoupit produkt nebo službu nějaké firmy, protože se chová společensky odpovědně?

Ano Ne

Poradil/a jste někomu nezakoupit produkt nebo službu nějaké firmy, protože se nechová společensky odpovědně?

Ano Ne

Bojkotoval/a jste produkt některé firmy jako protest proti ní?

Ano Ne

C) Sociální oblast

C1) Filantropie

Daroval jste svůj majetek nebo finance na dobrou věc?

Ano Ne

Účastníte se veřejného života v obci/městě kde žijete? (kultura, sport, ples)

Ano Ne

Účastníte se společensky odpovědných aktivit obce/města, ve kterém žijete? (sbírka, charita, úklid obce)

Ano Ne

Které projevy diskriminace považujete za nepřijatelné? (Více možností odpovědi)

- Diskriminaci žen
- Diskriminaci etnických skupin
- Diskriminaci se zdravotním postižením
- Diskriminaci seniorů
- Diskriminaci kvůli sexuální orientaci
- Diskriminaci náboženskou
- Diskriminaci bezdomovců
- Diskriminaci ekonomicky slabých skupin obyvatelstva
- Diskriminace nepřízpůsobivých
- Jiné

nebo

- Žádné

C2) Sebevzdělávání

Vzděláváte se cíleně v nějakém oboru? (*Sport, kultura, veřejné přednášky, kurzy, profesní obor apod.*)

- Ano Ne

Vzděláváte se sám formou sebevzdělávání?

- Ano Ne

Vzděláváte se organizovanou formou v kurzech?

- Ano Ne

Sledujete dlouhodobě a cíleně svůj osobní rozvoj?

- Ano Ne

Přijímáte zpětnou vazbu (i kritickou) od okolí?

- Ano, přijímám a přemýšlím o ní
 Ano, vyslechnu
 Ne

C3) Zdravý životní styl

Pečujete o své zdraví?

- Ano
 Spíše ano
 Spíše ne
 Ne

Snažíte se zabránit stresovým situacím ve Vašem životě?

- Ano
 Spíše ano
 Spíše ne
 Ne

Je váš denní (dle Vašeho mínění) odpočinek dostatečný vzhledem k Vašemu pracovnímu vytížení?

- Ano Ne

Chodíte na preventivní lékařské prohlídky?

- Ano
 Spíše ano

- Spíše ne
- Ne

Hlídáte si svoji tělesnou váhu?

- Ano Ne

D) Environmentální oblast *(Více možností odpovědi)*

1) Jak zodpovědně se chováte k životnímu prostředí?

- Neodhazuji odpadky
- Zbytečně nekupuji balenou pitnou vodu
- Snažím se neplýtvat energiemi
- Jezdím co nejčastěji veřejnou dopravou
- Chodím co nejvíce pěšky
- Chodím po vyznačených trasách (nešlapu po trávnicích)
- Udržuji pořádek v nejbližším okolí svého domova
- Jiné

nebo

- Chování k životnímu prostředí neřeším

2) Jak se aktivně staráte o životní prostředí v soukromém životě? *(Více možností odpovědi)*

- Třídím odpad
- Sbírám odhozené odpadky
- Piju vodu z kohoutku
- Cíleně šetřím energii (nákupem úsporných spotřebičů, umístěním měřidel apod.)
- Preferuji dopravu na alternativní zdroje energie *(vlastní i veřejnou)*

- Cíleně šetřím vodou (používám užitkovou vodu, šetřiče vody na toaletách/kohoutcích)
- Preferuji způsoby vytápění, které nepoškozují životní prostředí
- Vysazuji a aktivně se starám o zeleň ve svém okolí, kde je to možné (stromy, tráva...)
- Aktivně zvelebuji nejbližší okolí svého domova
- Jiné

nebo

- O životní prostředí se aktivně nestarám

3) Přispíváte nějakou dobrovolnou finanční částkou (nad rámec povinných plateb) na podporu životního prostředí?

- Ano Ne

4) Zajímáte se o novinky v oblasti životního prostředí?

- Ano, zajímám se a využívám
- Ano, zajímám
- Ne

PŘÍLOHA č. 6

Kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí (organizace ziskové a neziskové):

Co si představujete pod pojmem principy CSR? 1.

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

realizace veřejně prospěšných aktivit 15 %
angažovanost vůči okolí 20 %
vyvážení mezi naší ziskovostí a spoluzodpovědností za blaho 5 %
aktivity nad rámec zákona nebo norem 5 %
aktivity očekávané od okolí 40 %
součást firemní kultury 10 %
nezařazené 5 %

Firmy:

realizace veřejně prospěšných aktivit 20 %
angažovanost vůči okolí 15 %
vyvážení mezi naší ziskovostí a spoluzodpovědností za blaho 10 %
aktivity nad rámec zákona nebo norem 15 %
aktivity očekávané od okolí 20 %
součást firemní kultury 15 %
nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Máte zpracovánu víceletou strategii obsahující principy CSR? 2.

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

- neformálně 15 %
- jako součást strategií orientace na zákazníka 10 %
- jako součást interních firemních procesů 15 %
- jako součást plánovaných perspektiv potenciálu 15 %
- jako součást plánovaných finančních perspektiv 5 %
- jako součást dlouhodobých firemních vizí 35 %
- nezařazené 5 %

Firmy:

- neformálně 10 %
- jako součást strategií orientace na zákazníka 15 %
- jako součást interních firemních procesů 15 %
- jako součást plánovaných perspektiv potenciálu 10 %
- jako součást plánovaných finančních perspektiv 20 %
- jako součást dlouhodobých firemních vizí 25 %
- nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Bere vaše strategie v úvahu alespoň některý z cílů udržitelného rozvoje podle OSN tzv. SDG? 3.

Respondenti vybírali z předem připravených odpovědí (součást zadání zadavatele), následně proběhla kvantifikace četností volby jednotlivých variant:

Neziskovky: viz okomentované možnosti odpovědí BD1 rozsah 1-17
1–20 %, 2–10 %, 3–10 %, 5–10 %, 7–10 %, 8–10 %, 10–15 %, 13=5 %, 16–5 %, 17–5 %

Firmy: viz okomentované možnosti odpovědí BD1 rozsah 1–17
3–10 %, 4–10 %, 5–10 %, 8–20 %, 9–20 %, 11–10 %, 12–10 %, 17–10 %

Máte u vás jasně definované hodnoty a pravidla chování pro své zaměstnance? 4.

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

součást kodexu zaměstnanců 30 %
součást firemní kultury 25 %
kontroling nadřízenými 10 %
pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 10 %
součást výběrových řízení nových zaměstnanců 20 %
nezařazené 5 %

Firmy:

součást kodexu zaměstnanců 35 %
součást firemní kultury 30 %
kontroling nadřízenými 10 %
pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 5 %
součást výběrových řízení nových zaměstnanců 10 %
nezařazené 10 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Seznámili jste zaměstnance s hodnotami organizace a pravidly chování? Opakujete jim to? 4a

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

součást výběrového řízení 20 %
součást zaškolení nových zaměstnanců 20 %
pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 20 %
součást interních motivačních tiskovin 10 %
součást pracovní smlouvy 25 %
nezařazené 5 %

Firmy:

součást výběrového řízení 10 %
součást zaškolení nových zaměstnanců 25 %
pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 20 %
součást interních motivačních tiskovin 15 %
součást pracovní smlouvy 25 %
nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Jak seznamujete své zaměstnance s hodnotami organizace a pravidly chování? 4b

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

součást výběrového řízení 15 %
součást zaškolování nových zaměstnanců 35 %
součást interních motivačních tiskovin 15 %
součást pracovní smlouvy 30 %
nezařazené 5 %

Firmy:

součást výběrového řízení 10 %
součást zaškolování nových zaměstnanců 45 %
součást interních motivačních tiskovin 15 %
součást pracovní smlouvy 20 %
nezařazené 10 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Jak informujete o svých hodnotách a pravidlech chování vnější stakeholdery? 5

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

reportování zákazníkům 20 %
reportování dodavatelům 20 %
reportování médiím 20 %
reportování mezinárodním partnerům 20 %
reportování zřizovatelům 20 %
nezařazené 0 %

Firmy:

- reportování zákazníkům 30 %
- reportování dodavatelům 10 %
- reportování médiím 30 %
- reportování mezinárodním partnerům 20 %
- reportování majitelům 10 %
- nezařazené 0 %

Provádíte pravidelná interní měření společenské odpovědnosti organizace? 6

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

- analýzy výročních zpráv 25 %
- indexy hodnotící pověst organizace 35 %
- analýzy na základě poznatků získaných z dotazníků 20 %
- informace získané z ratingových agentur 15 %
- nezařazené 5 %

Firmy:

- analýzy výročních zpráv 15 %
- indexy hodnotící pověst organizace 25 %
- analýzy na základě poznatků získaných z dotazníků 15 %
- informace získané z ratingových agentur 40 %
- nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Měříte účinky vašeho společenský odpovědného chování? 7

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

metoda KORP 15 %

ČSN ISO 26000:2011 Pokyny pro CSR 10 %

OECD Guidelines for Multinational Enterprises 25 %

SA 8000 0 %

Global Reporting Initiative GRI 25 %

SAN Social Audit Network 25 %

Nezařazené 0 %

Firmy:

metoda KORP 20 %

ČSN ISO 26000:2011 Pokyny pro CSR 30 %

OECD Guidelines for Multinational Enterprises 0 %

SA 8000 30 %

Global Reporting Initiative GRI 15 %

SAN Social Audit Network 0 %

Nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a summarizace.

Používáte nějaká protikorupční opatření? 8

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmu). Následně bylo provedeno

generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

informace o všech zakázkách přístupné na intranetu 10 %
informace o všech spolupracujících organizacích na intranetu 15 %
nákladovost s výdaji na jednotlivé zakázky jsou interně dostupné 10 %
vyprecizovaný etický kodex organizace 30 %
obeznámění o trestné odpovědnosti právnických i fyzických osob v souvislosti úplatků 30 %
nezařazené 5 %

Firmy:

informace o všech zakázkách přístupné na intranetu 10 %
informace o všech spolupracujících firmách na intranetu 10 %
nákladovost s výdaji na jednotlivé zakázky jsou interně dostupné 10 %
vyprecizovaný etický kodex organizace 25 %
obeznámění o trestné odpovědnosti právnických i fyzických osob v souvislosti úplatků 40 %
nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Zpracováváte každoročně zprávu o CSR, případně je tato zpráva součástí jiné zprávy či dokumentu? 9

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

výroční zprávy 65 %
www stránky 15 %
intranet 5 %
firemní tiskovina 5 %
nezařazené 10 %

Firmy:

výroční zprávy 55 %
www stránky 20 %
intranet 5 %
firemní tiskovina 20 %
nezařazené 0 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Obsahuje vaše zpráva výstupy z interního měření CSR? 9a

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

částečně ano 30 %
ano 40 %
není důvod 25 %
nezařazené 5 %

Firmy:

částečně ano 25 %
ano 55 %

není důvod 15 %
nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Je vaše zpráva o CSR veřejně přístupná? 9b

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

www stránky 65 %
výroční zpráva na vyžádání 30 %
ne 5 %
nezařazené 0 %

Firmy:

www stránky 50 %
výroční zpráva na vyžádání 35 %
ne 10 %
nezařazené 5 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Využíváte v souvislosti s CSR aktivitami vědomě nějaký postup či doporučení formulované obecně uznávanou iniciativou, metodikou, normou či standardem? 10.

Respondenti vybírali z předem připravených odpovědí (součást zadání zadavatele), následně proběhla kvantifikace četností volby jednotlivých variant:

Neziskovky:

AA1000 0 %

GRI 25 %

LBG 0 %

SA 8000 0 %

ISO 26000 10 %

ISO 14001 10 %

EMAS 0 %

OSHAS 0 %

ISO 9001 5 %

EFQM Model 0 %

UN 0 %

OECD GME 25 %

Social Audit Network 25 %

GlobalCompact 0 %

ETHIBEL 0 %

Firmy:

AA1000 0 %

GRI 15 %

LBG 0 %

SA 8000 30 %

ISO 26000 20 %

ISO 14001 10 %

EMAS 0 %

OSHAS 0 %

ISO 9001 5 %

EFQM Model 0 %

UN 0 %
OECD GME 5 %
Social Audit Network 15 %
GlobalCompact 0 %
ETHIBEL 0 %

Jste držiteli nějakého certifikátu či ocenění udělovaného uznávanou iniciativou, metodikou, normou či standardem? 10a

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Národní cena za společenskou odpovědnost 0 %
Sociálně prospěšná společnost – firma – podnikatel roku 20 %
Cena hejtmana kraje za společenskou odpovědnost 30 %
Cena v Anketě společenské odpovědnosti 10 %
Top filantrop 0 %
Cena zdraví a bezpečného životního prostředí 0 %
Soutěž firma roku: Rovné příležitosti 30 %
CSR Award 0 %
Nezařazeno 10 %

Firmy:

Národní cena za společenskou odpovědnost 0 %
Sociálně prospěšná společnost – firma – podnikatel roku 15 %
Cena hejtmana kraje za společenskou odpovědnost 25 %
Cena v Anketě společenské odpovědnosti 5 %
Top filantrop 35 %
Cena zdraví a bezpečného životního prostředí 5 %
Soutěž firma roku: Rovné příležitosti 5 %

CSR Award 0 %
Nezařazeno 10 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Zajišťujete si odborné vedení společenské odpovědnosti ve vaší organizaci specialistou na oblast CSR? 11

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

CSR manažer 0 %
Vrcholové vedení organizace 30 %
Marketingové oddělení 0 %
Personální oddělení 25 %
Externí konzultant 45 %

Firmy:

CSR manažer 20 %
Vrcholové vedení organizace 45 %
Marketingové oddělení 15 %
Personální oddělení 10 %
Externí konzultant 10 %

Založili jste spolek či organizaci, jejíchž posláním jsou CSR aktivity? 12

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí

(reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano 75 %

Částečně ano – spoluzakládali 20 %

Ne 5 %

Firmy:

Ano 50 %

Částečně ano – spoluzakládali 40 %

Ne 10 %

Získali jste ocenění, udělované nezávislou organizací? 13

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano – viz otázka 10a 85 %

Částečně ano společně se sdruženou podobnou organizací 15 %

Firmy:

Ano – viz otázka 10a 90 %

Částečně ano společně se sdruženou podobnou firmou 10 %

Rozvíjíte systematicky vědomosti a znalosti o CSR mimo vlastní působišť? 14

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmu). Následně bylo prove-

deno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano 85 %

Dle doporučení vedení organizace 15 %

Firmy:

Ano 60 %

Dle doporučení vedení firmy 40 %

Dbáte na transparentnost ve vašich obchodních záležitostech? B1

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano 100 %

Firmy:

Ano 100 %

Poskytujete transparentní informace o rozhodovacích procesech v řízení organizace těm stakeholderům, kterých se vaše rozhodnutí týkají? B2

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano vždy: 100 %

Ano v případě schválení CSR manažerem: 0 %

Firmy:

Ano vždy: 80 %

Ano v případě schválení CSR manažerem: 20 %

Dbáte o včasné vyřízení smluvních vztahů? B3

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano 100 %

Firmy:

Ano 100 %

Dbáte v organizaci na ochranu osobních údajů nad rámec uložený legislativou? B4

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano 75 %

Částečně ano (vyvinutý vlastní SW) 25 %

Firmy:

Ano 80 %

Částečně ano (vyvinutý vlastní SW) 20 %

Podílí se významně nejvyšší vedení organizace na stanovování vize, která respektuje principy SDG? B5

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 90 %

Částečně ano 10 %

Firmy:

Ano 75 %

Částečně ano 25 %

Účastníte se veřejných iniciativ v oblasti CSR? B6

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano pravidelně 75 %

Ano jen výjimečně 25 %

Firmy:

Ano pravidelně 60 %

Ano výjimečně 40 %

Zajišťujete udržitelnost prostřednictvím rozpočtové odpovědnosti – dlouhodobé ziskovosti organizace? B7

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 50 %

Ne 50 %

Firmy:

Ano 60 %

Ne 40 %

Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od externích stran? B8

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano vždy 75 %

Ano dle ochoty externí strany 25 %

Ano dle parametru efektu 0 %

Firmy:

Ano vždy 60 %

Ano dle ochoty externí strany 10 %

Ano dle parametru efektu 30 %

Evidujete a řešíte stížnosti od externích stran? B9

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano vždy 90 %

Ano dle posouzení závažnosti stížnosti 10 %

Firmy:

Ano vždy 75 %

Ano dle posouzení závažnosti stížnosti 25 %

Spolupracujete s jinými partnery při řešení problémů souvisejících s CSR řízením vaší organizace? B10

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano pravidelně 80 %

Ano ve vyspecifikovaných případech 20 %

Ne pouze platíme externí poradenství 0 %

Firmy:

Ano pravidelně 40 %

Ano ve vyspecifikovaných případech 30 %

Ne pouze platíme externí poradenství 30 %

Je pro vás důležité, jakou reputaci v oblasti CSR má partner poskytující řešení nebo partner poskytující zdroje? B11

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Určitě ano 80 %

Částečně ano 20 %

Firmy:

Určitě ano 70 %

Částečně ano 30 %

Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od občanů obce nebo institucí na zlepšení vašich služeb? B12

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano vždy 50 %

Ano dle zacílení konkrétní akce 30 %

Ano pokud si to žádá další partnerská organizace 20 %

Firmy:

Ano vždy 40 %

Ano dle zacílení konkrétní akce 30 %

Ano pokud si to žádá další partnerská organizace 30 %

Zjišťujete cíleně názory občanů obce nebo institucí na aktivity vaší obce v oblasti CSR? B13

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano v delších pravidelných časových intervalech 50 %

Ano v reakci na společenské změny 20 %

Ano dle interních potřeb 30 %

Firmy:

Ano v delších pravidelných časových intervalech 40 %

Ano v reakci na společenské změny 5 %

Ano dle interních potřeb 55 %

Poskytujete svým občanům, institucím, spolkům nebo podnikatelům servis nad rámec zákonných povinností? B14

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano dle interních pravidel o CSR 80 %

Ano dle typu externího subjektu 20 %

Firmy:

Ano dle interních pravidel o CSR 50 %

Ano dle typu externího subjektu 50 %

Zjišťujete průběžně kvalitu vašich služeb? B15

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 100 %

Nezařazeno 0 %

Firmy:

Ano 85 %

Nezařazeno 15 %

Skupina nezařazených odpovědí (reakcí) obsahuje nerelevantní případně špatně zaznamenané výroky. Proběhla pouze jejich digitalizace a sumarizace.

Poskytujete v rámci propagace vašich služeb vždy pouze pravdivé a kompletní informace? B16

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 100 %

Ano s výjimkou kompletnosti z hlediska obchodního tajemství 0 %

Firmy:

Ano 65 %

Ano s výjimkou kompletnosti z hlediska obchodního tajemství 35 %

Je vzdělávání občanů součástí vaší politiky? B17

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 85 %

Ne 15 %

Firmy:

Ano 45 %

Ne 55 %

Monitorujete cíleně svoji image na veřejnosti? B18

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano pravidelně 65 %

Ano jen příležitostně 25 %

Ano dle předpokládaného ohlasu na cílenou kampaň 10 %

Firmy:

Ano pravidelně 50 %

Ano jen příležitostně 15 %

Ano dle předpokládaného ohlasu na cílenou kampaň 35 %

Využíváte vaše marketingové aktivity i k propagaci konceptu CSR?

B19

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano pokud to dává smysl 40 %

Ano dle dohody s přátelskými organizacemi 25 %

Ano pravidelně 35 %

Firmy:

Ano pokud to dává smysl 65 %

Ano dle dohody s přátelskými organizacemi 30 %

Ano pravidelně 5 %

Dodržujete etická pravidla ve způsobu propagace vašich služeb?

B20

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano 100 %

Firmy:

Ano 100 %

Motivujete své zaměstnance, aby rozvíjeli své odborné znalosti a dovednosti? C1

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano flexibilní složkou mzdy 75 %

Ano finančními příspěvky na vzdělávací aktivity 25 %

Ano otevřenými výběrovými řízení uvnitř organizace na vyšší pozice 0 %

Ano hodnotícími systémy výkonu práce napříč strukturou 0 %

Firmy:

Ano flexibilní složkou mzdy 60 %

Ano finančními příspěvky na vzdělávací aktivity 20 %

Ano otevřenými výběrovými řízení uvnitř organizace na vyšší pozice 10 %

Ano hodnotícími systémy výkonu práce napříč strukturou 10 %

Motivujete své zaměstnance, aby cíleně rozvíjeli dlouhodobou kariéru u vás? C2

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ano sociálními benefity 15 %

Ano flexibilní složkou mzdy 75 %

Ano účastí na pracovních poradách vedení 0 %

Ostatní 10 %

Firmy:

Ano sociálními benefity 25 %

Ano flexibilní složkou mzdy 60 %

Ano účasti na pracovních poradách vedení 10 %

Ostatní 5 %

Vyberte oblasti prevence, kterým vaše organizace zamezuje: C3

Respondenti vybírali z předem připravených odpovědí (součást zadání zadavatele), následně proběhla kvantifikace četností volby jednotlivých variant:

Neziskovky:

Diskriminace žen 65 %

Diskriminace etnik 15 %

Diskriminace invalidů 15 %

Diskriminace náboženskou 5 %

Firmy:

Diskriminace žen 25 %

Diskriminace invalidů 40 %

Diskriminace starších osob 20 %

Dětská + nucená práce 15 %

**Dbáte záměrně na vašich pracovištích na vyváženost zaměstnanců?
C4**

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Pozitivní diskriminace je v rozporu s vnitřním etickým kodexem 85 %

Bez komentáře 15 %

Firmy:

Pozitivní diskriminace je v rozporu s firemním etickým kodexem 90 %
Bez komentáře 10 %

Vedete dialog se zaměstnanci o důležitých záležitostech, které se jich týkají? C5

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Pravidelné interní brífinky 75 %
Kvartální interní hodnocení zaměstnance a opačně hodnocení zaměstnavatele 25 %

Firmy:

Součást firemní personalistické HR agendy 65 %
Pravidelné brífinky jednotlivých oddělení firmy 35 %

Konzultujete se zaměstnanci změny ve strategii organizace a používáte nástroje zapojující je do rozhodování? C6

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Pravidelné interní brífinky 75 %
Kvartální interní hodnocení zaměstnance a opačně hodnocení zaměstnavatele 25 %

Firmy:

Součást firemní personalistické HR agendy 100 %

Monitorujete průběžně vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti? C7

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Ne 100 %

Firmy:

Ne nad rámec pracovní/právní legislativy 65 %

Absolutně ne 35 %

Zavedli jste nějaká opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti vašich zaměstnanců? C8

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 20 slov (pojmu). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmu) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmu):

Neziskovky:

Připojištění hrazené zaměstnavatelem 75 %

Ne pokud nebyl požadavek zaměstnance/ů 25 %

Firmy:

Připojištění hrazené zaměstnavatelem 60 %

Ne pokud nebyl požadavek zaměstnance/ů 40 %

Nabízíte aktivně zaměstnancům vhodnou rovnováhu pracovního a osobního života? C9

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano s garancí v pracovní smlouvě s příslušnými dodatky 70 %

Ano s garancí zaměstnaneckého svazu 30 %

Firmy:

Ano s garancí v pracovní smlouvě s příslušnými dodatky 55 %

Ano s garancí zaměstnaneckého/odborového svazu 45 %

Máte nad rámec zákona zavedený transparentní systém finančního odměňování zaměstnanců? C10

Respondenti vybírali z předem připravených odpovědí (součást zadání zadavatele), následně proběhla kvantifikace četností volby jednotlivých variant:

Neziskovky:

Penzijní připojištění 10 %

Služební automobil pro soukromé účely 45 %

Stravenky 30 %

Příspěvky na další vzdělávání za účelem zvýšení své kvalifikace 15 %

Firmy:

Penzijní připojištění 10 %

Poskytování technického vybavení 25 %

Služební automobil pro soukromé účely 20 %

Výrobky firmy za zvýhodněnou cenu 10 %

Stravenky 20 %

Příspěvky na další vzdělávání za účelem zvýšení své kvalifikace 10 %
Odměnu při odchodu do penze 5 %

Máte konkrétní formy spolupráce s organizacemi v oblasti, ve které sídlíte? C12

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 25 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Benefice 70 %

Sponzoring 30 %

Firmy:

Benefice 25 %

Sponzoring 25 %

Nadační fond 50 %

Preferujete při své činnosti regionální zdroje? C13

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano zásadně 40 %

Ano dle typu zdrojování 60 %

Firmy:

Ano zásadně 30 %

Ano dle typu zdrojování 70 %

Pořádáte charitativní a jiné akce ve prospěch života oblasti? C14

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 10 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 100 %

Firmy:

Ano 100 %

Uzavíráte nad rámec zákona v CSR spolupráce s organizacemi tak, aby výsledkem vaší vzájemné spolupráce bylo zlepšení jejich postavení na trhu? C15

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano bez podmínek 80 %

Ano s podmínkou synergického efektu vůči naší organizaci 20 %

Firmy:

Ano bez podmínek 55 %

Ano s podmínkou synergického efektu vůči naší firmě 45 %

Snižujete nad rámec zákona vliv vaší organizace/firmy na životní prostředí pomocí: D1

Respondenti vybírali z předem připravených odpovědí (součást zadání zadavatele), následně proběhla kvantifikace četností volby jednotlivých variant:

Úspory energie: **neziskovky** ano 100 % / **firmy** ano 100 %

Minimalizace odpadu: **neziskovky** ano 100 % / **firmy** ano 100 %

Využitím recyklace: **neziskovky** ano 100 % / **firmy** ano 100 %

Kontroly vypouštěných emisí do vzduchu a odpadních vod: **neziskovky** ano 100 % / **firmy** ano 100 %

Udržitelných možností dopravy: **neziskovky** ne 0 % / **firmy** ano 100 %

Vývoje a inovací současných produktů a technologií a podnikatelských aktivit: **neziskovky** ne 0 % / **firmy** ano 100 %

Ochrany přírodních zdrojů: **neziskovky** ano 100 % / **firmy** ano 100 %

Vyhodnocujete dopady činnosti na životní prostředí v oblasti, ve které sídlíte? D2

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano pravidelně 45 %

Ano dle pokynů vedení 55 %

Firmy:

Ano pravidelně 30 %

Ano dle pokynů vedení s CSR manažerem 70 %

Poskytujete dárcům, sponzorům, obci a dalším stakeholderům pouze pravdivé a kompletní ekologické informace o svém provozu a aktivitách? D3

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 100 %

Firmy:

Ano 100 %

Využíváte ve vaší organizaci zdroje ekologických energií? D4

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ano 65 %

Částečně 30 %

Ne 5 %

Firmy:

Ano 55 %

Částečně 40 %

Ne 5 %

Máte nějaký ekologicky udržitelný produkt, službu, technologii, která vás odlišuje od konkurence? D5

Respondenti dostali otevřenou otázku – z důvodu kvantifikace odpovědí (reakcí) byli vyzváni k odpovědi do 15 slov (pojmů). Následně bylo provedeno generování nejvyšších četností jednotlivých slov (pojmů) a nejvyšších četností jednotlivých slovních spojení (pojmů):

Neziskovky:

Ne 100 %

Firmy:

Ne 100 %

PŘÍLOHA č. 7

Kompletní statistická výsledovka dotazníkového šetření s komentáři a analýzou kvantifikace odpovědí s rozdělením organizací na malé, střední a velké (organizace ziskové a neziskové):

Co si představujete pod pojmem principy CSR? 1.

Neziskovky: celkem zpracováno 45x kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- realizace veřejně prospěšných aktivit 15 % → 7x (5x střední nez. + 2x velká nez.)
- angažovanost vůči okolí 20 % → 9x (9x velká nez.)
- vyvážení mezi naší ziskovostí a spoluzodpovědností za blaho 5 % → 2x (1x střední + 1x velká nez.)
- aktivity nad rámec zákona nebo norem 5 % → 2x (2x velká nez.)
- aktivity očekávané od okolí 40 % → 18x (2x střední + 16x velká nez.)
- součást firemní kultury 10 % → 5x (5x velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2x (2x velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41x kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- realizace veřejně prospěšných aktivit 20 % → 8× (4× střední + 4× velká f.)
- angažovanost vůči okolí 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- vyvážení mezi naší ziskovostí a spoluzodpovědností za blaho 10 % → 4× (4× velká f.)
- aktivity nad rámec zákona nebo norem 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- aktivity očekávané od okolí 20 % → 8× (4× střední + 4× velká f.)
- součást firemní kultury 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- nezařazené 5 % → 3× (3× velká f.)

Máte zpracováváno víceletou strategii obsahující principy CSR? 2.

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- neformálně 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- jako součást strategií orientace na zákazníka 10 % → 5× (5× velká nez.)
- jako součást interních firemních procesů 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- jako součást plánovaných perspektiv potenciálu 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- jako součást plánovaných finančních perspektiv 5 % → 2× (1× velká nez.)
- jako součást dlouhodobých firemních vizí 35 % → 15× (15× velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2× (2× střední nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených

dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- neformálně 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- jako součást strategií orientace na zákazníka 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- jako součást interních firemních procesů 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- jako součást plánovaných perspektiv potenciálu 10 % → 4× (4× velká f.)
- jako součást plánovaných finančních perspektiv 20 % → 8× (4× střední + 4× velká f.)
- jako součást dlouhodobých firemních vizí 25 % → 10× (3× střední + 7× velká f.)
- nezařazené 5 % → 3× (3× velká f.)

Bere vaše strategie v úvahu alespoň některý z cílů udržitelného rozvoje podle OSN tzv. SDG? 3.

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech). Více viz okomentované možnosti odpovědí BD1 rozsah 1–17

Odpovědi respondentů:

- 1–20 % → 9× nez., 2–10 % → 5× nez., 3–10 % → 5× nez.,
5–10 % → 5× nez., 7–10 % → 5× nez., 8–10 % → 5× nez.,
10–15 % → 7× nez., 13=5 % → 2× nez., 16–5 % → 1× nez., 17–5 % → 1× nez.

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti

zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech). Více viz okomentované možnosti odpovědí BD1 rozsah 1–17

Odpovědi respondentů:

3–10 % → 4× f., 4–10 % → 4× f., 5–10 % → 4× f., 8–20 % → 9× f.,
9–20 % → 8× f., 11–10 % → 4× f., 12–10 % → 4× f., 17–10 % → 4× f.

Máte u vás jasně definované hodnoty a pravidla chování pro své zaměstnance? 4.

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- součást kóde×u zaměstnanců 30 % → 13× (5× střední + 8× velká nez.)
- součást firemní kultury 25 % → 11× (3× střední + 8× velká nez.)
- kontroling nadřízenými 10 % → 5× (5× velká nez.)
- pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 10 % → 5× (5× velká nez.)
- součást výběrových řízení nových zaměstnanců 20 % → 9× (9× velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- součást kodexu zaměstnanců 35 % 14× (5× střední + 9× velká f.)
- součást firemní kultury 30 % → 12× (2× střední + 10× velká f.)
- kontroling nadřízenými 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 5 % → 3× (3× velká f.)
- součást výběrových řízení nových zaměstnanců 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- nezařazené 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)

Seznámili jste zaměstnance s hodnotami organizace a pravidly chování? Opakujete jim to? 4a

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- součást výběrového řízení 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- součást zaškolení nových zaměstnanců 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- součást interních motivačních tiskovin 10 % → 5× (5× velká nez.)
- součást pracovní smlouvy 25 % → 11× (2× střední + 9× velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- součást výběrového řízení 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- součást zaškolování nových zaměstnanců 25 % → 10× (3× střední + 7× velká f.)
- pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci 20 % → 8× (4× střední + 4× velká f.)
- součást interních motivačních tiskovin 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- součást pracovní smlouvy 25 % → 10× (3× střední + 7× velká f.)
- nezařazené 5 % → 3× (3× velká f.)

Jak seznamujete své zaměstnance s hodnotami organizace a pravidly chování? 4b

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- součást výběrového řízení 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- součást zaškolování nových zaměstnanců 35 % → 16× (2× střední + 14× velká nez.)
- součást interních motivačních tiskovin 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- součást pracovní smlouvy 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- součást výběrového řízení 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- součást zaškolování nových zaměstnanců 45 % → 19× (4× střední + 15× velká f.)
- součást interních motivačních tiskovin 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- součást pracovní smlouvy 20 % → 8× (4× střední + 4× velká f.)
- nezařazené 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)

Jak informujete o svých hodnotách a pravidlech chování vnější stakeholdery? 5

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- reportování zákazníkům 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- reportování dodavatelům 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- reportování médiím 20 % → 9× (1× střední + 8× velká nez.)
- reportování mezinárodním partnerům 20 % → 9× (1× střední + 8× velká nez.)
- reportování zřizovatelům 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- nezařazené 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- reportování zákazníkům 30 % → 12× (3× střední + 9× velká f.)
- reportování dodavatelům 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- reportování médiím 30 % → 12× (3× střední + 9× velká f.)
- reportování mezinárodním partnerům 20 % → 9× (5× střední + 4× velká f.)
- reportování majitelům 10 % → 4× (4× velká f.)
- nezařazené 0 %

Provádíte pravidelná interní měření společenské odpovědnosti organizace? 6

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- analýzy výročních zpráv 25 % → 11× (2× střední + 9× velká nez.)
- indexy hodnotící pověst organizace 35 % → 16× (2× střední + 14× velká nez.)
- analýzy na základě poznatků získaných z dotazníků 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- informace získané z ratingových agentur 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- analýzy výročních zpráv 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- indexy hodnotící pověst organizace 25 % → 10× (5× střední + 5× velká f.)
- analýzy na základě poznatků získaných z dotazníků 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- informace získané z ratingových agentur 40 % → 16× (5× střední + 11× velká f.)
- nezařazené 5 % → 3× (3× velká f.)

Měříte účinky vašeho společenský odpovědného chování? 7

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- metoda KORP 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- ČSN ISO 26000:2011 Pokyny pro CSR 10 % → 5× (1× střední + 4× velká nez.)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises 25 % → 11× (11× velká nez.)
- SA 8000 0 %
- Global Reporting Initiative GRI 25 % → 11× (2× střední + 9× velká nez.)
- SAN Social Audit Network 25 % → 11× (3× střední + 8× velká nez.)
- Nezařazené 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- metoda KORP 20 % → 9× (5× střední + 4× velká f.)
- ČSN ISO 26000:2011 Pokyny pro CSR 30 % → 12× (3× střední + 9× velká f.)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises 0 %
- SA 8000 30 % → 12× (3× střední + 9× velká f.)
- Global Reporting Initiative GRI 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- SAN Social Audit Network 0 %
- Nezařazené 5 % → 2× (2× velká f.)

Používáte nějaká protikorupční opatření? 8

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- informace o všech zakázkách přístupné na intranetu 10 % → 5× (1× střední + 4× velká nez.)
- informace o všech spolupracujících organizacích na intranetu 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- nákladovost s výdaji na jednotlivé zakázky jsou interně dostupné 10 % → 5× (1× střední + 4× velká nez.)
- vypracovaný etický kodex organizace 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)
- obeznámení o trestné odpovědnosti právnických i fyzických osob v souvislosti úplatků 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)
- nezařazené 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených

dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- informace o všech zakázkách přístupné na intranetu 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- informace o všech spolupracujících firmách na intranetu 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- nákladovost s výdaji na jednotlivé zakázky jsou interně dostupné 10 % → 4× (1× střední + 3× velká f.)
- vycizovaný etický kodex organizace 25 % → 10× (4× střední + 6× velká f.)
- obeznámení o trestné odpovědnosti právnických i fyzických osob v souvislosti úplatků 40 % → 16× (4× střední + 12× velká f.)
- nezařazené 5 % → 3× (3× velká f.)

Zpracováváte každoročně zprávu o CSR, případně je tato zpráva součástí jiné zprávy či dokumentu? 9

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- výroční zprávy 65 % → 29× (6× střední + 23× velká nez.)
- www stránky 15 % → 7× (2× střední nez. + 5× velká nez.)
- intranet 5 % → 2× (2× velká nez.)
- firemní tiskovina 5 % → 2× (2× velká nez.)
- nezařazené 10 % → 5× (5× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- výroční zprávy 55 % → 22× (7× střední + 15× velká f.)
- www stránky 20 % → 8× (3× střední + 5× velká f.)
- intranet 5 % → 3× (3× velká f.)
- firemní tiskovina 20 % → 8× (3× střední + 5× velká f.)
- nezařazené 0 %

Je vaše zpráva o CSR veřejně přístupná? 9b

Neziskovky: : celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- www stránky 65 % → 30× (7× střední + 23× velká nez.)
- výroční zpráva na vyžádání 30 % → 13× (1× střední + 12× velká nez.)
- ne 5 % → 2× (2× velká nez.)
- nezařazené 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- www stránky 50 % → 20× (4× střední + 16× velká f.)
- výroční zpráva na vyžádání 35 % → 14× (7× střední + 7× velká f.)
- ne 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- nezařazené 5 % → 3× (3× velká f.)

Využíváte v souvislosti s CSR aktivitami vědomě nějaký postup či doporučení formulované obecně uznávanou iniciativou, metodikou, normou či standardem? 10.

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- AA1000 0 %
- GRI 25 % → 11× (2× střední + 9× velká nez.)
- LBG 0 %
- SA 8000 0 %
- ISO 26000 10 % → 5× (2× střední + 3× velká nez.)
- ISO 14001 10 % → 5× (5× velká nez.)
- EMAS 0 %
- OSHAS 0 %
- ISO 9001 5 % → 2× (2× velká nez.)
- EFQM Model 0 %
- UN 0 %
- OECD GME 25 % → 11× (4× střední + 7× velká nez.)

- Social Audit Network 25 % → 11× (11× velká nez.)
- GlobalCompact 0 %
- ETHIBEL 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- AA1000 0 %
- GRI 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- LBG 0 %
- SA 8000 30 % → 12× (3× střední + 9× velká f.)
- ISO 26000 20 % → 8× (3× střední + 5× velká f.)
- ISO 14001 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- EMAS 0 %
- OSHAS 0 %
- ISO 9001 5 % → 3× (1× střední + 2× velká f.)
- EFQM Model 0 %
- UN 0 %
- OECD GME 5 % → 2× (1× střední + 1× velká f.)
- Social Audit Network 15 % → 6× (2× střední + 4× velká f.)
- GlobalCompact 0 %
- ETHIBEL 0 %

Jste držiteli nějakého certifikátu či ocenění udělovaného uznávanou iniciativou, metodikou, normou či standardem? 10a

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Národní cena za společenskou odpovědnost 0 %
- Sociálně prospěšná společnost – firma – podnikatel roku 20 % → 9× (2× střední + 7× velká nez.)
- Cena hejtmana kraje za společenskou odpovědnost 30 % → 13× (1× střední + 12× velká nez.)
- Cena v Anketě společenské odpovědnosti 10 % → 5× (2× střední + 3× velká nez.)
- Top filantrop 0 %
- Cena zdraví a bezpečného životního prostředí 0 %
- Soutěž firma roku: Rovné příležitosti 30 % → 13× (1× střední + 12× velká nez.)
- CSR Award 0 %
- Nezařazeno 10 % → 5× (2× střední + 3× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Národní cena za společenskou odpovědnost 0 %
- Sociálně prospěšná společnost – firma – podnikatel roku 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- Cena hejtmana kraje za společenskou odpovědnost 25 % → 10× (2× střední + 8× velká f.)
- Cena v Anketě společenské odpovědnosti 5 % → 2× (1× střední + 1× velká f.)
- Top filantrop 35 % → 15× (7× střední + 8× velká f.)
- Cena zdraví a bezpečného životního prostředí 5 % → 2× (1× střední + 1× velká f.)
- Soutěž firma roku: Rovné příležitosti 5 % → 2× (1× střední + 1× velká f.)
- CSR Award 0 %
- Nezařazeno 10 % → 4× (4× velká f.)

- Zajišťujete si odborné vedení společenské odpovědnosti ve vaší organizaci specialistou na oblast CSR? 11

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- CSR manažer 0 %
- Vrcholové vedení organizace 30 % → 13× (4× střední + 9× velká nez.)
- Marketingové oddělení 0 %
- Personální oddělení 25 % → 12× (4× střední + 8× velká nez.)
- Externí konzultant 45 % → 20× (20× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- CSR manažer 20 % → 8× (3× střední + 5× velká f.)
- Vrcholové vedení organizace 45 % → 19× (5× střední + 14 velká f.)
- Marketingové oddělení 15 % → 6× (1× střední + 5× velká f.)
- Personální oddělení 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)
- Externí konzultant 10 % → 4× (2× střední + 2× velká f.)

Založili jste spolek či organizaci, jejichž posláním jsou CSR aktivity? 12

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě

žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 75 % → 34× (4× střední + 30× velká nez.)
- Částečně ano – spoluzakládali 20 % → 9× (4× střední + 5× velká nez.)
- Ne 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 50 % → 21× (4× střední + 17× velká f.)
- Částečně ano – spoluzakládali 40 % → 16× (9× střední + 7× velká f.)
- Ne 10 % → 4× (4× velká f.)

Získali jste ocenění, udělované nezávislou organizací? 13

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano – viz otázka 10a 85 % → 38× (7× střední + 31× velká nez.)

- Částečně ano společně se sdruženou podobnou organizací 15 % → 7× (1× střední + 6× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano – viz otázka 10a 90 % → 37× (12× střední + 25× velká f.)
- Částečně ano společně se sdruženou podobnou firmou 10 % → 4× (1× střední + 3× velká f.)
- Rozvíjíte systematicky vědomosti a znalosti o CSR mimo vlastní působiště? 14

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 85 % → 38× (8× střední + 30× velká nez.)
- Dle doporučení vedení organizace 15 % → 7× (7× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 60 % → 25× (10× středné + 15× velká f.)
- Dle doporučení vedení firmy 40 % → 16× (3× střední + 13× velká f.)

Dbáte na transparentnost ve vašich obchodních záležitostech? B1

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velké nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 41× (13× střední + 28× velká f.)

Poskytujete transparentní informace o rozhodovacích procesech v řízení organizace těm stakeholderům, kterých se vaše rozhodnutí týkají? B2

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy: 100 % → 45× (8× střední + 37× velké nez.)
- Ano v případě schválení CSR manažerem: 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy: 80 % → 33× (11× střední + 22× velká f.)
- Ano v případě schválení CSR manažerem: 20 % → 8× (2× střední + 6× velká f.)

Dbáte o včasné vyřízení smluvních vztahů? B3

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velké nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 41× (13× střední + 28× velká f.)
- Dbáte v organizaci na ochranu osobních údajů nad rámec uložený legislativou? B4

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 75 % → 31× (6× střední + 25× velká nez.)
- Částečně ano (vyvinutý vlastní SW) 25 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 80 % → 33× (11× střední + 22× velká f.)
- Částečně ano (vyvinutý vlastní SW) 20 % → 8× (2× střední + 6× velká f)

Podílí se významně nejvyšší vedení organizace na stanovování vize, která respektuje principy SDG? B5

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 90 % → 41× (7× střední + 34× velká nez.)
- Částečně ano 10 % → 4× (1× střední + 3× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 75 % → 31× (11× střední + 20× velká f.)
- Částečně ano 25 % → 10× (2× střední + 8× velká f.)

Účastníte se veřejných iniciativ v oblasti CSR? B6

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 75 % → 31× (6× střední + 25× velká nez.)
- Ano jen výjimečně 25 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 60 % → 25× (10× střední + 15× velká f.)
- Ano výjimečně 40 % → 16× (3× střední + 13× velká f.)
- Zajišťujete udržitelnost prostřednictvím rozpočtové odpovědnosti – dlouhodobé ziskovosti organizace? B7

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 50 % → 23× (4× střední + 19× velká nez.)
- Ne 50 % → 22× (4× střední + 18× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených

dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 60 % → 25× (10× středné + 15× velká f.)
- Ne 40 % → 16× (3× střední + 13× velká f.)

Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od externích stran? B8

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy 75 % → 31× (6× střední + 25× velká nez.)
- Ano dle ochoty externí strany 25 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)
- Ano dle parametru efektu 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy 60 % → 25× (7× střední + 18× velká f.)
- Ano dle ochoty externí strany 10 % → 4× (1× střední + 3× velká f.)
- Ano dle parametru efektu 30 % → 12× (5× střední + 7× velká f.)

- Evidujete a řešíte stížnosti od externích stran? B9

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy 90 % → 41× (7× střední + 34× velká nez.)
- Ano dle posouzení závažnosti stížnosti 10 % → 4× (1× střední + 3× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy 75 % → 31× (11× střední + 20× velká f.)
- Ano dle posouzení závažnosti stížnosti 25 % → 10× (2× střední + 8× velká f.)
- Spolupracujete s jinými partnery při řešení problémů souvisejících s CSR řízením vaší organizace? B10

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 80 % → 36× (4× střední + 32× velká nez.)
- Ano ve vyspecifikovaných případech 20 % → 9× (4× střední + 5× velká nez.)
- Ne pouze platíme externí poradenství 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 40 % → 17× (4× střední + 13× velká f.)
- Ano ve vyspecifikovaných případech 30 % → 12× (4× střední + 8× velká f.)
- Ne pouze platíme externí poradenství 30 % → 12× (5× střední + 7× velká f.)
- Je pro vás důležité, jakou reputaci v oblasti CSR má partner poskytující řešení nebo partner poskytující zdroje? B11

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Určitě ano 80 % → 36× (5× střední + 31× velká nez.)
- Částečně ano 20 % → 9× (3× střední + 6× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených

dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Určitě ano 70 % → 29× (9× střední + 20× velká f.)
- Částečně ano 30 % → 12× (4× střední + 8× velká f.)
- Zjišťujete cíleně zpětnou vazbu od občanů obce nebo institucí na zlepšení vašich služeb? B12

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy 50 % → 23× (3× střední + 20× velká nez.)
- Ano dle zacílení konkrétní akce 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)
- Ano pokud si to žádá další partnerská organizace 20 % → 9× (3× střední + 6× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano vždy 40 % → 17× (4× střední + 13× velká f.)
- Ano dle zacílení konkrétní akce 30 % → 12× (4× střední + 8× velká f.)
- Ano pokud si to žádá další partnerská organizace 30 % → 12× (5× střední + 7× velká f.)
- Zjišťujete cíleně názory občanů obce nebo institucí na aktivity vaší obce v oblasti CSR? B13

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano v delších pravidelných časových intervalech 50 % → 23× (3× střední + 20× velká nez.)
- Ano v reakci na společenské změny 20 % → 9× (3× střední + 6× velká nez.)
- Ano dle interních potřeb 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano v delších pravidelných časových intervalech 40 % → 17× (4× střední + 13× velká f.)
- Ano v reakci na společenské změny 5 % → 1× (1× velká f.)
- Ano dle interních potřeb 55 % → 23× (9× střední + 14× velká f.)
- Poskytujete svým občanům, institucím, spolkům nebo podnikatelům servis nad rámec zákonných povinností? B14

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano dle interních pravidel o CSR 80 % → 36× (5× střední + 31× velká nez.)
- Ano dle typu externího subjektu 20 % → 9× (3× střední + 6× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano dle interních pravidel o CSR 50 % → 20× (7× středních + 13 velkých f.)
- Ano dle typu externího subjektu 50 % → 21× (6× středních + 15 velkých f.)
- Zjišťujete průběžně kvalitu vašich služeb? B15

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velké nez.)
- Nezařazeno 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 85 % → 34× (11× střední + 23× velká f.)
- Nezařazeno 15 % → 7× (2× střední + 5× velká f.)

Poskytujete v rámci propagace vašich služeb vždy pouze pravdivé a kompletní informace? B16

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velké nez.)
- Ano s výjimkou kompletnosti z hlediska obchodního tajemství 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

- Ano 65 % → 27× (8× střední + 19× velká f.)
- Ano s výjimkou kompletnosti z hlediska obchodního tajemství 35 % → 14× (5× střední + 9× velká f.)

Je vzdělávání občanů součástí vaší politiky? B17

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na zákla-

dě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 85 % → 38× (8× střední + 30× velká nez.)
- Ne 15 % → 7× (1× střední + 7× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 45 % → 18× (4× střední + 14× velká f.)
- Ne 55 % → 23× (9× střední + 14× velká f.)
- Monitorujete cíleně svoji image na veřejnosti? B18

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 65 % → 29× (6× střední + 23× velká nez.)
- Ano jen příležitostně 25 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)
- Ano dle předpokládaného ohlasu na cílenou kampaň 10 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 50 % → 21× (8× střední + 13× velká f.)
- Ano jen příležitostně 15 % → 6× (6× velká f.)
- Ano dle předpokládaného ohlasu na cílenou kampaň 35 % → 14× (5× střední + 9× velká f.)

Využíváte vaše marketingové aktivity i k propagaci konceptu CSR? B19

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pokud to dává smysl 40 % → 16× (3× střední + 13× velká nez.)
- Ano dle dohody s přátelskými organizacemi 25 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)
- Ano pravidelně 35 % → 15× (3× střední + 12× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pokud to dává smysl 65 % → 27× (8× střední + 19× velká f.)
- Ano dle dohody s přátelskými organizacemi 30 % → 12× (4× střední + 8× velká f.)
- Ano pravidelně 5 % → 2× (1× střední + 1× velká f.)

Dodržujete etická pravidla ve způsobu propagace vašich služeb? B20

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 41× (13× střední + 28× velká f.)

Motivujete své zaměstnance, aby rozvíjeli své odborné znalosti a dovednosti? C1

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných

vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano flexibilní složkou mzdy 75 % → 31× (6× střední + 25 velká nez.)
- Ano finančními příspěvky na vzdělávací aktivity 25 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)
- Ano otevřenými výběrovými řízení uvnitř organizace na vyšší pozice 0 %
- Ano hodnotícími systémy výkonu práce napříč strukturou 0 %

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano flexibilní složkou mzdy 60 % → 25× (10× střední + 15 velká f.)
- Ano finančními příspěvky na vzdělávací aktivity 20 % → 8× (2× střední + 6× velká f.)
- Ano otevřenými výběrovými řízení uvnitř organizace na vyšší pozice 10 % → 4× (4× velká f.)
- Ano hodnotícími systémy výkonu práce napříč strukturou 10 % → 4× (1× střední + 3× velká f.)
- Motivujete své zaměstnance, aby cíleně rozvíjeli dlouhodobou kariéru u vás? C2

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené

dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano sociálními benefity 15 % → 7× (1× střední + 6× velká nez.)
- Ano flexibilní složkou mzdy 75 % → 34× (4× střední + 30× velká nez.)
- Ano účastí na pracovních poradách vedení 0 %
- Ostatní 10 % → 4× (3× střední + 1× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano sociálními benefity 25 % → 10× (2× střední + 8× velká f.)
- Ano flexibilní složkou mzdy 60 % → 25× (10× střední + 15 velká f.)
- Ano účastí na pracovních poradách vedení 10 % → 4× (1× střední + 3× velká f.)
- Ostatní 5 % → 2× (2× velká f.)

Vyberte oblasti prevence, kterým vaše organizace zamezuje: C3

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Diskriminace žen 65 % → 29× (6× střední + 23× velká nez.)
- Diskriminace etnik 15 % → 7× (1× střední + 6× velká nez.)
- Diskriminace invalidů 15 % → 7× (1× střední + 6× velká nez.)
- Diskriminace náboženskou 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Diskriminace žen 25 % → 10× (2× střední + 8× velká f.)
- Diskriminace invalidů 40 % → 17× (4× střední + 13× velká f.)
- Diskriminace starších osob 20 % → 8× (2× střední + 6× velká f.)
- Dětská + nucená práce 15 % → 6× (5× střední + 1× velká f.)

Dbáte záměrně na vašich pracovištích na vyváženost zaměstnanců? C4

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Pozitivní diskriminace je v rozporu s vnitřním etickým kodexem 85 % → 38× (8× střední + 30× velká nez.)
- Bez komentáře 15 % → 7× (7× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Pozitivní diskriminace je v rozporu s firemním etickým kodexem 90 % → 37× (13× střední + 24× velká f.)
- Bez komentáře 10 % → 4× (4× velká f.)

Vedete dialog se zaměstnanci o důležitých záležitostech, které se jich týkají? C5

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Pravidelné interní brífinky 75 % → 34× (4× střední + 30× velká nez.)
- Kvartální interní hodnocení zaměstnance a opačně hodnocení zaměstnavatele 25 % → 11× (4× střední + 7× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Součást firemní personalistické HR agendy 65 % → 27× (8× střední + 19× velká f.)
- Pravidelné brífinky jednotlivých oddělení firmy 35 % → 14× (5× střední + 9× velká f.)

Konzultujete se zaměstnanci změny ve strategii organizace a používáte nástroje zapojující je do rozhodování? C6

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Pravidelné interní brífinky 75 % → 34× (3× střední + 31× velká nez.)
- Kvartální interní hodnocení zaměstnance a opačně hodnocení zaměstnavatele 25 % → 11× (5× střední + 6× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Součást firemní personalistické HR agendy 100 % → 41× (13× střední + 28× velká f.)

Monitorujete průběžně vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti? C7

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ne 100 % → 45× (8× střední + 37× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ne nad rámec pracovní/právní legislativy 65 % → 27× (8× střední + 19× velká f.)
- Absolutně ne 35 % → 14× (5× střední + 9× velká f.)

Zavedli jste nějaká opatření nad rámec zákona v oblasti zdraví a bezpečnosti vašich zaměstnanců? C8

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Připojištění hrazené zaměstnavatelem 75 % → 34× (3× střední + 31× velká nez.)
- Ne pokud nebyl požadavek zaměstnance/ů 25 % → 11× (5× střední + 6× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Připojištění hrazené zaměstnavatelem 60 % → 24× (9× střední + 15× velká f.)
- Ne pokud nebyl požadavek zaměstnance/ů 40 % → 17× (4× střední + 13× velká f.)

Nabízíte aktivně zaměstnancům vhodnou rovnováhu pracovního a osobního života? C9

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano s garancí v pracovní smlouvě s příslušnými dodatky 70 % → 32× (6× střední + 26× velká nez.)
- Ano s garancí zaměstnaneckého svazu 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano s garancí v pracovní smlouvě s příslušnými dodatky 55 % → 23× (6× střední + 17× velká f.)

- Ano s garancí zaměstnaneckého/odborového svazu 45 % → 18× (7× střední + 11× velká f.)

Máte nad rámec zákona zavedený transparentní systém finančního odměňování zaměstnanců? C10

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Penzijní připojištění 10 % → 4× (2× střední + 2× velká nez.)
- Služební automobil pro soukromé účely 45 % → 20× (2× střední + 18× velká nez.)
- Stravenky 30 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)
- Příspěvky na další vzdělávání za účelem zvýšení své kvalifikace 15 % → 7× (2× střední + 5× velká nez.)

Firmy: : celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Penzijní připojištění 10 % → 4× (4× velká f.)
- Poskytování technického vybavení 25 % → 11× (5× střední + 6× velká f.)
- Služební automobil pro soukromé účely 20 % → 8× (5× střední + 3× velká f.)
- Výrobky firmy za zvýhodněnou cenu 10 % → 4× (4× velká f.)

- Stravenky 20 % → 8× (3× střední + 5× velká f.)
- Příspěvky na další vzdělávání za účelem zvýšení své kvalifikace 10 % → 4× (4× velká f.)
- Odměnu při odchodu do penze 5 % → 2× (2× velká f.)

Máte konkrétní formy spolupráce s organizacemi v oblasti, ve které sídlíte? C12

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Benefice 70 % → 32× (6× střední + 26× velká nez.)
- Sponzoring 30 % → 13× (2× střední + 11× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Benefice 25 % → 10× (4× střední + 6× velká f.)
- Sponzoring 25 % → 11× (3× střední + 8× velká f.)
- Nadační fond 50 % → 20× (6× střední + 14× velká f.)

Preferujete při své činnosti regionální zdroje? C13

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na zákla-

dě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano zásadně 40 % → 18× (3× střední + 15× velká nez.)
- Ano dle typu zdrojování 60 % → 27× (5× střední + 22 velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano zásadně 30 % → 12× (2× střední + 10× velká f.)
- Ano dle typu zdrojování 70 % → 29× (11× střední + 18× velká f.)

Pořádáte charitativní a jiné akce ve prospěch života oblasti? C14

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 41× (13× střední + 28× velká f.)

Uzavíráte nad rámec zákona v CSR spolupráce s organizacemi tak, aby výsledkem vaší vzájemné spolupráce bylo zlepšení jejich postavení na trhu? C15

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano bez podmínek 80 % → 36× (8× střední + 28× velká nez.)
- Ano s podmínkou synergického efektu vůči naší organizaci 20 % → 9× (9× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano bez podmínek 55 % → 23× (5× střední + 18× velká f.)

- Ano s podmínkou synergického efektu vůči naší firmě 45 % → 18×
(8× střední + 10 velká f.)

Snižujete nad rámec zákona vliv vaší organizace/firmy na životní prostředí pomocí: D1

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

FIRMY celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Úspory energie: neziskovky ano 100 % →45× / firmy ano 100 % →41×
- Minimalizace odpadu: neziskovky ano 100 % →45× / firmy ano 100 % →41×
- Využitím recyklace: neziskovky ano 100 % →45× / firmy ano 100 % →41×
- Kontroly vypouštěných emisí do vzduchu a odpadních vod: neziskovky ano 100 % →45× / firmy ano 100 % →41×
- Udržitelných možností dopravy: neziskovky ne 0 % / firmy ano 100 % →41×
- Vývoje a inovací současných produktů a technologií a podnikatelských aktivit: neziskovky ne 0 % / firmy ano 100 % →41×
- Ochrany přírodních zdrojů: neziskovky ano 100 % →45× / firmy ano 100 % →41×

Vyhodnocujete dopady činnosti na životní prostředí v oblasti, ve které sídlíte? D2

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na zákla-

dě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 45 % → 20× (4× střední + 16× velká nez.)
- Ano dle pokynů vedení 55 % → 25× (4× střední + 21× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano pravidelně 30 % → 12× (2× střední + 10× velká f.)
- Ano dle pokynů vedení s CSR manažerem 70 % → 29× (11× střední + 18× velká f.)

Poskytujete dárcům, sponzorům, obci a dalším stakeholderům pouze pravdivé a kompletní ekologické informace o svém provozu a aktivitách? D3

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 45× (8× střední + 37× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 100 % → 41× (13× střední + 28× velká f.)

Využíváte ve vaší organizaci zdroje ekologických energií? D4

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 65 % → 29× (6× střední + 23× velká nez.)
- Částečně 30 % → 14× (2× střední + 12× velká nez.)
- Ne 5 % → 2× (2× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zpracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ano 55 % → 23× (10× střední + 13× velká f.)

- Částečně 40 % → 16× (3× střední + 13× velká f.)
- Ne 5 % → 2× (2× velká f.)

Máte nějaký ekologicky udržitelný produkt, službu, technologii, která vás odlišuje od konkurence? D5

Neziskovky: celkem zpracováno 45× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ne 100 % → 45× (8× střední + 37× velká nez.)

Firmy: celkem zpracováno 41× kompletních dotazníků a na základě žádosti zadavatele MVŠO dodatečně zapracovány odpovědi vybraných vyřazených dotazníků z důvodu relevantnosti v uvedené otázce (vyřazené dotazníky a jejich částečné zařazení pouze v procentuálních souhrnech):

Odpovědi respondentů:

- Ne 100 % % → 41× (13× střední + 28× velká f.)

PŘÍLOHA Č. 8

Provázání SDGs s metodikami, certifikacemi, měřícími nástroji

Sjednocení metodik CSR a SDG

Určitém zjednodušením takové implementace by pro podniky mohlo být sjednocení metodik, certifikací, hodnocení či měřících nástrojů, které by současně odpovídaly CSR i SDG. To v některých oblastech není nemožné, jak ukazuje tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 Provázání cílů SDGs s měřícími a hodnotícími nástroji:

CSR	Monitoring, standardy (příklady)	SDG
Strategie trvalé udržitelnosti	AA 1000 AccountAbility, GRI, LBG, SA 8000, ISO 26000, ISO 14001, EMAS, OSHAS 18001, ISO 9001, EFQM model, UN Guiding Principles for Business and Human Rights, OECD GME, Social Audit Network, Global Compact, Ethibel	Konec chudoby Konec hladu Zdraví a kvalitní život Kvalitní vzdělávání Rovnost mužů a žen Pitná voda, kanalizace Dostupné a čisté energie Důstojná práce a ekonomický růst Průmysl, inovace a infrastruktura Méně nerovností Udržitelná města a obce Odpovědná výroba a spotřeba Klimatická opatření Život ve vodě Život na souši Mír, spravedlnost a silné instituce Partnerství ke splnění cílů

CSR	Monitoring, standardy (příklady)	SDG
Ekonomická oblast	ISO 9000 AA 1000 AccountAbility Corporate Community Involvement Index EFQM model Ethibel FTSE4GOOD Global Compact GRI Green Globe Certification IASE 3000 ISO 8000 ISO 26000 OECD Guidelines for Multinational Enterprises OHSAS 18001 SA 8000 Social Audit Network	8. Důstojná práce a ekonomický růst 9. Průmysl, inovace a infrastruktura 11. Udržitelná města a obce
Sociální oblast	AA 1000 AccountAbility Corporate Community Involvement Index Dow Jones Sustainability Index EFQM model Ethibel FTSE4GOOD Global Compact Green Globe Certification GRI ISO 9000 ISO 26000 LBG OECD Guidelines for Multinational Enterprises OHSAS 18001 SA 8000 Social Audit Network UN Guiding Principles for Business and Human Rights	1. Konec chudoby 2. Konec hladu 3. Zdraví a kvalitní život 4. Kvalitní vzdělávání 5. Rovnost mužů a žen 10. Méně nerovností 11. Udržitelná města a obce 16. Mír, spravedlnost a silné instituce 17. Partnerství ke splnění cílů

CSR	Monitoring, standardy (příklady)	SDG
Environmentální oblast	AA 1000 AccountAbility Corporate Responsibility Index Dow Jones Sustainability Index EFQM model EMAS Ethibel FTSE4GOOD Global Compact Green Globe Certification GRI ISO 26000 ISO 8000, ISO 9000, ISO 14000, ISO 14001 OECD Guidelines for Multinational Enterprises Social Audit Network	6. Pitná voda, kanalizace 7. Dostupné a čisté energie 11. Udržitelná města a obce 12. Odpovědná výroba a spotřeba 13. Klimatická opatření 14. Život ve vodě 15. Život na souši

Ačkoli na první pohled se mohou některé směrnice zaměřovat na shodné oblasti, může být jejich využití pro některé společnosti limitováno. Například GRI a OECD směrnice se zaměřují na ekonomické, sociální a environmentální problémy, avšak GRI směrnice mohou používat veškeré organizace, OECD směrnice jsou určeny pouze pro nadnárodní společnosti. Pouze některé ze směrnic navíc nabízejí nezávislý audit a certifikaci. (<http://www.businessprospolecnost.cz/lbg/o-platforme/mereni-a-reportovani.html>)

PŘÍLOHA č. 9

Soupis publikační činnosti k projektu TaČR s názvem „Index společenské odpovědnosti“ (č. projektu TLO2000336), který byl řešen od 1. 2. 2019 do 30. 6. 2022 na Moravské vysoké škole Olomouc:

2021

BERNARDOVÁ, D., M., FINK and T. ARCHANGELSKA. 2021. Knowledge of the Corporate Social Responsibility Concept as a Part of the Intellectual Capital of Small and Medium-sized Organizations from the Perspective of Lifelong Learning. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 1330-1338. DOI: <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i6.2473>.

BERNARDOVÁ, D., M., FINK, D., NAVRÁTILOVÁ, V., HOFFMANNOVÁ, J., POLZER, K., IVANOVÁ and K., VAŠUTOVÁ. 2021. Specifics of Municipal Organizations in the Approach to the Concept of CSR. In *International Days of Science 2021 – Economics, Management, Innovation: Proceedings of the International Scientific Conference* (pp. 130–138). Olomouc: Moravian Business College Olomouc. ISBN: 978-80-7455-097-3

2020

BERNARDOVÁ, D., M., FINK, T., ARKHANGELSKA И K., IVANOVÁ. 2020. Корпоративная социальная ответственность как компонент интеллектуального капитала компании. In *Экономика и управление интеллектуальным капиталом*. Санкт-Петербург: Санкт-петербургский государственный экономический университет, институт магистратуры. ISBN 978-5-7310-4970-2

BERNARDOVÁ, D., K., KAŠPAROVÁ, M., FINK, K., IVANOVÁ and T. ARKHANGELSKA. 2020. Construction and Significance of Corporate Social Responsibility Indices– from Results to the Essence. *Organizacija*. 53(3): 212-226. DOI: 10.2478/orga-2020-0014.

FINK, M., K., IVANOVÁ, D., BERNARDOVÁ, T., ARKHANGELSKA and K. KAŠPAROVÁ, K. 2020. Social Responsibility ETA Index 2019. *International Journal of Curriculum and Instruction*. 12 (Special Issue-Sustainability in Contemporary Educational Reflections): 50–65. ISSN 1562-0506.

BERNARDOVÁ, D., K., IVANOVÁ, M., VITOSLAVSKÁ and M. RUDOLFOVÁ. 2020. Integral Andragogy as the Selected Driving Force of the CSR Development in the twenty-first century. In: MULEJ, M., G., O'SULLIVAN and T., ŠTRUKEL eds. *Social Responsibility and Corporate Governance. Palgrave Studies in Governance, Leadership and Responsibility*, s. 209–248. ISBN 978-3-030-44171-5. https://doi.org/10.1007/978-3-030-44172-2_7.

IVANOVÁ K., D., BERNARDOVÁ, M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2020. The Three Pillars of Individual Social Responsibility according to The ETA Index 2019. In: ZIMMER-MANNOVÁ, J. and K., IVANOVÁ (eds.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Days of Science 2020*. Olomouc: Moravian Business College Olomouc, s. 147–155. ISBN 978-80-7455-084-3.

2019

BERNARDOVÁ, D., M., FINK a K., IVANOVÁ. 2019. CSR v pojetí profesního vzdělávání na Moravské vysoké škole Olomouc. In: Newsletter CSR / Zář 2019: *Společenská odpovědnost organizací v České republice* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, s. 9–10. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/spolecenska-odpovednost-organizaci/2019/9/Newsletter_CSR_zari-2019.pdf

BERNARDOVÁ D., K., IVANOVÁ, M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2019. Corporate social responsibility (CSR) - global concept & local development: a task for lifelong learning. In: ZIMMERMANNNOVÁ, J. (ed.). *Proceedings of the International Scientific Conference International Days of Science 2019*. Olomouc: Moravian Business College Olomouc, s. 44–57. ISBN 978-80-7455-076-8.

BERNARDOVÁ, D., K., IVANOVÁ K., M., FINK and T., ARKHANGELSKA. 2019. Lifelong Learning in the Concept of Corporate Social Responsibility as a Strategic Approach Leading to Sustainability at the Local Level. *EMI - Economics-Management-Innovation*. 11(2): 24–39. ISSN 1805-353X.

Název:

Společenská odpovědnost

Sociální konstrukt a poznaná nutnost aneb z čeho vychází a kam směřuje

Autoři:

Kateřina Ivanová, Martin Fink, Dana Bernardová, Adéla Lemrová

Oponent:

prof. Ing. Růžena Petříková, CSc.

Dílo vzniklo za podpory Technologické agentury ČR
Programu na podporu aplikovaného společenskovedního
a humanitního výzkumu, experimentálního vývoje
a inovací ÉTA PID: TL02000336



Název projektu: Index společenské odpovědnosti

Doba řešení: 02/2019–01/2022; Hlavní příjemce: SERENDIPITY AGENCY, s.r.o.

Řešitel: Ing. Aleš Baran

Aplikační garant: Moravská vysoká škola Olomouc o.p.s

ISBN: : 978-80-7455-103-1



ISBN: : 978-80-7455-103-1