



EVROPSKÁ UNIE

Interreg 
EVROPSKÁ UNIE
Rakousko-Česká republika
Evropský fond pro regionální rozvoj



Společenská odpovědnost ve veřejné správě

ekonomický pilíř

Vzdělávací materiál – osvěta + příklady dobré praxe

Vypracovala: Mgr. Kateřina Kaňoková, CSR konzultantka, gender expertka
Říjen 2022

Obsah

1. ÚVODNÍ SLOVO	2
2. Společenská odpovědnost organizací	3
3. Společenská odpovědnost VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	6
4. EKONOMICKÝ PILÍŘ společenské odpovědnosti	9
5. Rovné příležitosti a ekonomická odpovědnost v praxi	11
5.1 Strategie řízení	13
5.2 Finanční řízení	14
5.3 Zajištění služeb veřejné správy	16
5.4 Etika a protikorupční politika	17
6. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	19
7. LEGISLATIVA	22
8. ZÁVĚREČNÉ SLOVO	27
9. ZDROJE	28

1. ÚVODNÍ SLOVO

Koncept CSR je komplexní strategií přinášející udržitelnost a přispívající k lepšímu stavu na naší planetě. Klíčová slova společenské odpovědnosti: udržitelnost, odpovědnost, dobrovolnost, hodnoty, sdílení a motivace dnes charakterizují také kulturu organizace.

CSR se dnes také stále více přesouvá do roviny vztahů. Přesouvá se do vztahu organizace a zákazníka, do vztahu organizace (jako zaměstnavatele) a jejich zaměstnanců, přesouvá se do vztahu organizace a regionu či do vztahu organizace a životního prostředí.

Lze říci, že společenská odpovědnost je dnes nejen trendem, ale také nutností zdravé a odpovědné organizace a že je společenská odpovědnost také stále více vyžadována ze strany veřejnosti (investorů, partnerů, dodavatelů, zákazníků, uchazečů o zaměstnání apod.).

Společenská odpovědnost je velmi důležitá jak pro jedince, tak také pro zaměstnavatele. Tato brožura si klade za cíl sloužit jako osvětový a inspirativní vzdělávací materiál pro zaměstnavatele veřejné správy v České republice a v Rakousku právě v oblasti společenské odpovědnosti.

První část je zaměřena na osvětu – co Společenskou odpovědnost organizací definuje, na jakých pilířích stojí a proč je důležitá. Zároveň zde je blíže vysvětlen ekonomický pilíř společenské odpovědnosti a klíčové oblasti, které zahrnuje, jako jsou například transparentnost, etika, protikorupční politika, fair trade, vztahy s klienty.

Druhá část je pak zaměřena na příklady dobré praxe, které realizují zaměstnavatele z České republiky a Rakouska v ekonomickém pilíři společenské odpovědnosti. Závěrečná část pak patří legislativě a nástrojům, které CSR upravují a podporují, a to jak v EU/Rakousku, tak i v České republice.

Tato brožura může být zároveň manuálem pro všechny organizace, působící v oblasti veřejné správy, které se chtějí inspirovat a aplikovat téma rovných příležitostí a ekonomické odpovědnosti do své vlastní strategie a do svého vlastního celkového konceptu CSR odpovědnosti.

2. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST ORGANIZACÍ

Společenská odpovědnost organizací (z anglického Corporate social responsibility“, dále jen „CSR“) představuje dobrovolný závazek organizace zohledňovat ve svém rozhodování a každodenních činnostech potřeby svých klientů, dodavatelů, odběratelů, zaměstnanců, občanů, žijících v místě, kde působí. Jde o způsob podnikání, či poskytování služeb, který odpovídá či jde nad rámec etických zákonných, komerčních a společenských očekávání¹.

CSR v současném pojetí představuje vzájemně provázaný soubor činností a postupů, a to v oblasti: Sociální (lidská práva, péče o zaměstnance, rovný přístup), Environmentální (prevence znečištění, využívání obnovitelných zdrojů, úspory vody, energií apod.), Ekonomické (boj proti korupci, transparentnost, kvalita produktů a služeb.)

Odpovědné chování organizace stojí na 3 základních pilířích: sociálním, ekonomickém a environmentálním.

Shrnutí základní definice CSR:

Má dobrovolný charakter – zahrnuje činnosti, které organizace realizuje nad rámec zákonných povinností.

Strategické společensky odpovědné chování **má za cíl zlepšovat stav společnosti skrze utváření sdílených hodnot**, které mají zároveň pozitivní dopad na výsledky organizace.

CSR Strategie musí být řízena shora – bez aktivního zapojení a podpory vedení se nelze posunout ke strategickému CSR.

Klíčová slova: dobrovolnost, hodnoty, sdílení, motivace, odpovědnost, konkurenceschopnost, udržitelnost, trend, moderní prvek HR, nezbytnost, a také **stakeholders (všechny osoby, instituce, či organizace, které mají vliv na chod podniku nebo jsou fungováním podniku ovlivňovány – akcionáři, zákazníci, zaměstnanci, obchodní partneři, média, zástupce státní správy apod.)**²

¹ Oficiální portál Rady kvality ČR, *Národní portál*. [online].[cit.2022-09-20]. Dostupné z <https://www.narodniportal.cz/spolecenska-odpovednost-organizaci/>

² Společenská odpovědnost firem, *Businessinfo*. [online].[cit.2022-09-26]. Dostupné z <https://www.businessinfo.cz/navody/spolecenska-odpovednost-firem-pruvodce/>

PROČ je CSR důležité?

Organizace, které podporují společenskou odpovědnost v praxi, si uvědomují, že:

- **zpětné investování do společnosti** podporuje udržitelný rozvoj
- **je důležité chovat se odpovědně**, organizace chtějí rozumět dopadům svého podnikání na životní i sociální prostředí
- **chtějí vytvářet dobré pracovní podmínky pro své zaměstnance** – chtějí si je udržet
- **chtějí mít možnost ovlivnit úroveň vzdělávání či kvalitu života lidí v místní komunitě, místním regionu**
- **mají CSR jako součást celkové firemní strategie** – její koncept mají detailně rozpracovaný a provázaný s firemními hodnotami a interními/externími procesy
- **chtějí být atraktivní pro uchazeče o zaměstnání**
- si chtějí budovat (udržovat) **dobrou pověst**

Aby bylo CSR efektivní, je třeba mít na paměti, že:

a) **CSR musí mít podporu vedení**, důležité je sdílení společných hodnot, lidská kultura, otevřená komunikace:

- **CSR by měla být stanovena na úrovni celé organizace a pak kaskádována na úroveň týmu a následně i jednotlivce.**
- Jedním ze základů, na kterých by firma měla stavět strategické CSR, je oblast rozvoje a vzdělávání jejích zaměstnanců. Cílem by mělo být **pomoci zaměstnancům získat znalosti a dovednosti, které jim umožní budovat vztahy založené na důvěře a využívat odborné znalosti a zkušenosti k co největšímu užitku nejen své organizace, ale i společnosti a životního prostředí.**

b) **Je důležité zapojovat zaměstnance:**

- Vytvoření kultury, která vybízí a podporuje změnu myšlení napříč firmou dělat správnou věc, má několik klíčových faktorů. Jedním z nich je míra úspěšného zapojení zaměstnanců. **Efektivní formou zapojení zaměstnanců může být vytvoření programů, prostřednictvím kterých mají zaměstnanci možnost přicházet s novými CSR nápady a řešeními, představovat je, konzultovat jejich proveditelnost, popřípadě sehnat dotaci na jejich realizaci.**
- Pokud jsou vlastníky nápadu úspornějšího nebo k prostředí šetrnějšího provozu sami zaměstnanci, je šance na úspěch konkrétního CSR projektu větší.

JAK zavést CSR do praxe organizace? Krok za krokem v kostce:

- je nutné **nalézt klíčové stakeholdery** (zainteresované strany)³
- po nalezení klíčových stakeholderů si organizace následně stanoví, čeho chce ve vztahu ke každé skupině dosáhnout a na základě toho pak hledá **aktivitu** k dosažení těchto cílů
- vytvoření **Pracovní skupiny**, která se bude CSR aktivitám věnovat, a to od jejich plánování, až po realizaci
- vytvoření **CSR strategie** a následně **Akčního plánu pro CSR aktivity**, který by obsahoval jednotlivé pilíře, v rámci kterých by byly plánovány cíleně jednotlivé aktivity
- důležitá je **komunikace**, a to v rámci celého procesu zavádění CSR do praxe organizace, a to jak *komunikace interní* – se zaměstnanci a spolupracovníky (srozumitelné vysvětlení toho PROČ, CO a JAK se ve vaší organizaci v souvislosti se CSR děje), tak komunikace *externí* – s okolím (je důležité informovat všechny okolo, že jste společensky odpovědní)
- efektivní využívání nástrojů komunikace CSR aktivit
 - o webové stránky organizace (první zdroj informací o vaší organizaci – zde by měla být ideálně ikona CSR, v rámci které by pak byly komunikovány všechny aktivity)
 - o výroční zprávy CSR
 - o oznámení zasílaná elektronickou či klasickou formou
 - o bezplatná telefonní linka
 - o média – PR aktivity, placená inzerce

³ **Specifikace stakeholderů** - *Primární stakeholderi*: vlastníci a investoři, zaměstnanci, zákazníci (stávající i potenciální), obchodní partneři (dodavatelé), místní komunita, environmentální nno apod. *Sekundární stakeholderi*: veřejnost, vládní instituce a samosprávné orgány, lobbisté, konkurenti, média, občanské a obchodní sdružení

3. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatelé, kteří podporují společenskou odpovědnost v praxi, si uvědomují, že **zpětné investování do společnosti** podporuje udržitelný rozvoj, je odpovědné a vytváří zdravou kulturu uvnitř i v regionu, kde působí.

Veřejnou správu lze definovat jako správu veřejných záležitostí, která je vykonávána subjekty veřejné správy nebo prostřednictvím jejich orgánů za aktivní účasti občanů a v jejich prospěch. I když je ještě stále většina aktivit, jež směřují do oblasti společenské odpovědnosti, realizována soukromým sektorem, stále více se tento trend a nezbytný prvek udržitelnosti a odpovědnosti objevuje i u zaměstnavatelů z oblasti veřejné a státní správy.

Společenská odpovědnost souvisí velice úzce také s termínem rovné příležitosti. Podpora politiky rovných příležitostí je na vládní úrovni vnímána jako zásadní pro naplňování postulátu demokratického právního řádu a ústavních principů České republiky.

Vládní politika má také výrazný vliv na formování politik rovných příležitostí územních samosprávných celků. Pokud má být naše společnost založena na rovnosti, je důležité, aby také veřejná správa a místní a regionální samosprávy vzaly ve své politice, organizaci a veškeré práci plně v úvahu rozměr rovných příležitostí, a to v celé jeho široké škále. Aplikace rovných příležitostí a společenské odpovědnosti je, v případě veřejné správy coby zaměstnavatele, důležitá jak dovnitř, směrem ke svým zaměstnancům a zaměstnankyním, tak také ven, směrem do regionu, kde působí. Zároveň úřad, podporující téma společenské odpovědnosti a rovných příležitostí, jenž působí silně osvětově v této oblasti, inspiruje ostatní zaměstnavatele v regionu, kde působí a snaží se, také v rámci svých médií, veřejně k těmto tématům hlásit. Lze tak konstatovat, že zaměstnavatelé z oblasti veřejné správy mohou pozitivně formovat okolí (svůj region) a být tak příkladem dobré praxe a inspirací pro zaměstnavatele, působící v oblasti komerční sféry, či v oblasti nezisku v daném regionu.

V souvislosti se společenskou odpovědností ve veřejné správě je nutné zmínit řízení kvality, která je právě ve veřejné správě spojena zejména se snahou organizací „realizovat správné věci správně“, tzn. kvalitně, efektivně a také včas. Společenská odpovědnost a udržitelný rozvoj se těší stále větší pozornosti. Byť jsou některé CSR aktivity vymezeny legislativou⁴, většina aktivit v této oblasti spadá mezi dobrovolné zájmy subjektů veřejné správy. Systém řízení kvality funguje ve veřejné správě jako nástroj pro implementaci řady prvků CSR do konkrétní podoby jednotlivých subjektů.

⁴ Legislativa, zaměřující se na CSR a oblast rovných příležitostí je shrnuta v kapitole č. 7

Hlavní oporou pro implementaci prvků CSR do praxe ve veřejné správě je Ministerstvo vnitra, které silně podporuje řízení kvality ve veřejné správě.

Důležitým faktorem CSR v rámci veřejné správy je **rovný přístup, protože povinností všech subjektů veřejné správy je jednat ve veřejném zájmu.**

V současné době některé subjekty veřejné správy již jsou příkladem v oblasti CSR a přispívají k širšímu povědomí o společenské odpovědnosti vůči ostatním zainteresovaným stranám.

Interními stakeholdery ve veřejné správě jsou zaměstnanci, management a řízení úřadu a dále představitelé volených zástupců kraje a obce. Externími stakeholdery ve veřejné správě jsou lidé/klienti veřejné správy, podnikatelé, občané, kteří mají právo volit, příspěvkové organizace a ostatní subjekty veřejné správy.

Vymezení jednotlivých oblastí CSR v pojetí veřejné správy

Sociální oblast	Ekonomická oblast	Environmentální oblast
<ul style="list-style-type: none"> • odpovědné chování organizace vůči zaměstnancům • ochrana a podpora jejich zdraví a bezpečnosti • rovný přístup, rovné příležitosti • rozvoj • vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců • etika • pozitivní vztahy se zákazníky • podpora okolní komunity • lidská práva (včetně podpory fair trade) • filantropie, dobrovolnictví 	<ul style="list-style-type: none"> • etika • transparentnost • pozitivní vztahy s dodavateli a dalšími partnery • aktivní zapojování zákazníků a partnerů do procesů organizace • kvalita výrobků a služeb • pozitivní dopad na ekonomiku na lokální úrovni - např. rozvoj zaměstnanosti • odmítání korupce, boj proti korupci • ochrana duševního vlastnictví • odpovědné nakupování 	<ul style="list-style-type: none"> • podpora ochrany životního prostředí, přírodních zdrojů • posuzování vlivů činnosti na zdraví • ekologická politika organizace, prevence znečišťování • využívání obnovitelných zdrojů • minimalizace vlastní ekologické stopy

Zdroj: Příručka CSR (2016)

Jaké jsou výhody odpovědných přístupů pro veřejný sektor?

Stejně tak jako organizace soukromého sektoru mají i organizace veřejné správy možnost praktikovat CSR ve své činnosti. Navíc však mají také pravomoc tvořit odpovídající podmínky pro rozvoj tohoto konceptu, jeho popularizaci a propagaci.

Společenská odpovědnost organizací (CSR) může svůj úplný potenciál pro společnost nabýt pouze v případě, že se organizace veřejné správy prostřednictvím svých politik aktivně do podpory CSR zapojí.

Co společenská odpovědnost zaměstnavatelům z oblasti veřejné správy přinese?

- Lepší „sousedské vztahy s okolím“
- Posílení důvěryhodnosti a image
- Uznání a spokojenost veřejnosti za proaktivní přístup k řešení veřejných věcí
- Eliminaci rizika bojkotu rozhodnutí při zapojení všech aktérů dotčených řešenou záležitostí
- Efektivní využívání veřejných služeb
- Zlepšení schopnosti „prodat“ výsledky
- Zvýšení angažovanosti zaměstnanců⁵

Přijetím konceptu společenské odpovědnosti se města a kraje dobrovolně hlásí k odpovědnosti za dopady realizovaných činností, a to jak dovnitř samotné organizace, tak vůči okolnímu prostředí. Aplikace postupů společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje ve veřejné správě vedle dodržování legislativních požadavků napomáhá také otevřenosti úřadů vůči občanům a podporuje zmírnění dopadů na životní prostředí⁶.

Veřejná správa by v ideálním případě měla CSR používat jako metodu většího zapojení společnosti (místní komunity) do řešení sociálních i ekonomických otázek. Zájem společnosti může zvýšit pomoci osvětové činnosti o konceptu společenské odpovědnosti a také svým vlastním příkladem dobré praxe implementace CSR. Z toho vyplývá dnes již nutnost uplatňování principů CSR veřejnou správou samotnou.

⁵ Příručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně. Vyd.1, Praha: Národní středisko podpory kvality, 2016. 36 s. ISBN 978-80-02-02702-7

⁶ Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice na léta 2019-2023, Ministerstvo průmyslu a obchodu. [online].[cit.2022-10-10]. Dostupné z https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/spolecenska-odpovednost-organizaci/2018/6/NAP-CSR-19-6-2018_1.pdf

4. EKONOMICKÝ PILÍŘ SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI

Organizace veřejného sektoru hrají klíčovou roli v podpoře společenské odpovědnosti. Jejich úlohou je propagovat CSR jako jednoznačně žádoucí stav pro naši společnost. Zvyšují se požadavky veřejnosti na množství i kvalitu požadovaných služeb a informací od veřejné správy a z těchto důvodů roste také snaha o kontrolu činnosti úřadu, stejně jako tlak na zvyšování jeho efektivnosti. Veřejná správa si již začíná u vědomovat, že společenská odpovědnost a konkrétní CSR aktivity jsou nejen trendem, ale také nezbytností pro to, reagovat na očekávání a požadavky ze strany veřejnosti.⁷

Jaké otázky je vhodné si klást v rámci mapování ekonomického pilíře vaší organizace?

- Je transparentnost součástí činností úřadu? Pokud ano, jak transparentnost řízení vašeho úřadu zvyšujete?
- Jakým způsobem se zapojujete do podpory dodržování lidských práv, do podpory uplatňování základních morálních hodnot ve vašem úřadu?
- Jakými aktivitami uplatňujete odpovědný přístup k občanům-klientům?
- Jaká základní kritéria uplatňujete pro výběr dodavatelů? Prosazujete zásady společenské odpovědnosti ve smlouvách s dodavateli?
- Získali jste nějaká ocenění v oblasti kvality služeb, či jakou jinou certifikaci jste obdrželi?⁸

Jak již bylo zmíněno výše, ekonomický pilíř zahrnuje termíny jako je etika, transparentnost, komunikace, participace, udržitelnost, a to jak směrem dovnitř organizace, tak také směrem ven, do regionu, kde daná organizace působí. Povinností subjektů veřejné správy je jednat ve veřejném zájmu – s tím souvisí zákaz diskriminace a nutnost zajistit při jednání veřejné správy rovný přístup ke všem.

⁷ Příručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně. Vyd.1, Praha: Národní středisko podpory kvality, 2016. 36 s. ISBN 978-80-02-02702-7

⁸ Tyto otázky jsou použity i z dotazníku soutěže *Cena hejtmana za společenskou odpovědnost*, a to z KrÚ Kraje Vysočina, dostupné zde: https://m.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4098070

Co se týká veřejné správy, níže jsou zmíněny klíčové požadavky, vhodné pro naplňování ekonomického pilíře.

Mezi interní požadavky naplňování ekonomického pilíře (směrem dovnitř organizace) patří:

- Dodržování lidských práv
- Rovné příležitosti a uplatňování gender mainstreamingu⁹
- Podpora transparentnosti, vytváření rámcových podmínek pro reporting
- Zavádění řízení systému kvality
- Označování výrobků (značky kvality, environmentální značení, výrobky vyrobené osobami se zdravotním postižením apod.)
- Účinnější využívání zdrojů (čistší produkce apod.)
- Vzdělávání zaměstnanců jednak v oblasti etiky, protikorupce, společenské odpovědnosti a dále také v oblasti odbornosti/profesionality (tak, aby byla zajištěna kvalita služeb)

Mezi externí požadavky naplňování ekonomického pilíře (směrem ven, do regionu) patří:

- Podpora zaměstnanosti v daném regionu/komunitě
- Transparentnost směrem ven k široké veřejnosti, občanům/klientům, dodavatelům (zveřejnění výročních zpráv, participativní rozpočet, rozklikávací rozpočet apod.)
- Včasné placení faktur
- Šíření principů odpovědného podnikání v rámci dodavatelsko-odběratelského řetězce
- Uplatňování společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek či uzavírání tzv. dobrovolných dohod a principů odpovědného výzkumu a inovací
- Poskytování jasných a přesných informací o výrobcích a službách či využívání etické reklamy

Ve shrnutí lze výše uvedené požadavky zmínit jako podpora ziskovosti, etiky, transparentnosti, kvality a nediskriminace, která v ekonomickém pilíři znamená, že organizace používá stejná finanční kritéria pro všechny své dodavatele, zákazníky (občany, klienty) a zaměstnance (transparentní a rovné/nediskriminační odměňování).

Následující kapitola se věnuje zavádění aktivit, které naplňují ekonomický pilíř v praxi organizace veřejné správy.

⁹ **Gender mainstreaming** (GM) je strategie, jejímž cílem je dosažení rovného postavení žen a mužů. GM je (re)organizace, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů. V rámci ekonomického pilíře lze upozornit na aktivitu transparentní odměňování mezi zaměstnanci/kyněmi = transparentnost v oblasti odměňování.

5. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A EKONOMICKÁ ODPOVĚDNOST V PRAXI

Rovné příležitosti, v rámci ekonomického pilíře, jsou základem pro budování zdravé organizační kultury a vztahů, zdravé komunikace, nediskriminačního přístupu a protikorupční politiky, a to ve vztahu se zaměstnanci, občany/klienty, dodavateli, partnery. Prosazování rovných příležitostí, v rámci všech pilířů CSR, je vnímáno jako součást společenské odpovědnosti zaměstnavatele. **Ekonomický pilíř společenské odpovědnosti v sobě zahrnuje oblast rovného přístupu, etiky, transparentnosti, zavádění metod kvality, účinnější využívání zdrojů, realizaci společensky odpovědných nákupů, uplatňování společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek.**

Klíčovou roli v rámci ekonomického pilíře a naplňování jeho aktivit hraje, stejně jako v pilíři sociálním, transparentnost a komunikace. Právě komunikace je, v rámci fungování jakékoli organizace, naprosto klíčová. Žádná organizace nemůže správně a efektivně fungovat bez kvalitní komunikace. V organizacích se připisuje komunikaci stále větší význam a zabývají se jí mnohem více a hlouběji. Komunikace je vizitkou celé organizace a je to především právě komunikace, která tvoří pověst celé organizace. V kontextu ekonomického pilíře je nutná komunikace ve smyslu transparentnosti, a to jak směrem dovnitř, tak směrem ven, k široké veřejnosti. Kvalita služeb se odvíjí také od kvality komunikace (obsah, forma, transparentnost, etické jednání).

Kvalitu jednotlivých výstupů tvoří ve veřejné správě volené orgány a úředníci/ce, kteří úroveň svých služeb a úroveň své komunikace mohou zásadně ovlivnit spokojenost občanů. Mají vliv jak na vztahy s občany, tak na vztahy s dodavateli/odběrateli, partnery apod. Způsob vystupování, obsah i forma komunikace a vystupování volených orgánů a zaměstnanců/kyň úřadu tvoří pověst úřadu samotného a tvoří zdravou vnitřní firemní kulturu. Stejně tak obsah, forma a vystupování úřadu směrem ven, spolu s transparentností vůči veřejnosti, tvoří pověst a formují vztahy s veřejností.

V rámci ekonomického pilíře se většina část aktivit řadí pod pojem KVALITA. Ve veřejné správě je kvalita spojena zejména se snahou organizace dělat správné věci správně, což znamená kvalitně, efektivně, hospodárně a včas. Stejně jako v soukromém sektoru, jsou také ve veřejné správě zákazníci/klienti jak externí, tak interní. Mezi externí klienty lze řadit občany, dodavatele/odběratele, další (např. příspěvkové) organizace. Mezi interní klienty se pak řadí zaměstnanci/kyně organizace.¹⁰

¹⁰ *Metodické doporučení řízení kvality v územních samosprávných celcích*, vydalo Ministerstvo vnitra, zpracoval Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy MV ČR, r. 2017, 1. vydání – účelová publikace

Jaká je kvalita z pohledu občana?

Občané chtějí prožívat život ve svém městě/obce kvalitně, spokojeně. Chtějí být informováni, chtějí mít stabilní zaměstnavatele a zaměstnání, chtějí ve městě skutečně „žít“ i ve svém volném čase, nikoli jen nocovat. Občané mohou ovlivnit směřování města/obce k jejich spokojenosti a kvalitě života zejména:

- účastí ve volbách, kdy mají možnost vybrat si a zvolit si své zastupitele,
- účastí ve veřejných projednáních k nejrůznější problematice,
- přímou konzultací s vedením města, politiky, nebo zaměstnanci/kyněmi úřadu,
- aktivní účastí (členství v politické straně, neziskových organizacích, svazech/spolcích, účast na jednáních zastupitelstva),
- participací na přípravě, sledování a vyhodnocování strategických dokumentů, zejména strategického plánu,
- účastí v průzkumech veřejného mínění¹¹.

Jaká je kvalita z pohledu zaměstnance úřadu/zastupitele?

Pro zaměstnance/kyně města/obce a úřadu je důležité stabilní zaměstnání, příjemné a bezpečné prostředí pro práci, transparentní a rovné finanční ohodnocení, jasně definované odpovědnosti a kompetence. Pro nejvyšší vedení úřadu (tajemníka a vedoucí zaměstnance) je důležité nastavit a řídit procesy, zabezpečit poskytování kvalitních služeb veřejné správy a mít jasně nastavený systém hodnocení/odměňování.

Tato kapitola je rozdělena do čtyř podkapitol – klíčových oblastí, které patří do ekonomického pilíře CSR. Čtyři tematické oblasti, mezi které patří strategie řízení, finanční řízení, zajištění služeb veřejné správy a etika/ protikorupční politika. Jedná se o oblasti propojené, navzájem se mohou ovlivňovat a jsou klíčové pro realizaci společensky odpovědných aktivit v oblasti ekonomické odpovědnosti.

Každá podkapitola je rozdělena na dvě části. Úvodní, která poskytuje stručnou informaci, proč je daná oblast důležitá pro realizaci aktivit, spadajících do ekonomického pilíře. V druhé části jsou bodově příklady dobré praxe.

Tato část vzdělávacího materiálu může být zároveň manuálem pro všechny organizace, působící v oblasti veřejné správy, které se chtějí inspirovat a aplikovat téma rovných příležitostí a ekonomické odpovědnosti do své vlastní strategie politiky a do svého vlastního celkového konceptu CSR odpovědnosti.

¹¹ *Metodické doporučení řízení kvality v územních samosprávných celcích*, vydalo Ministerstvo vnitra, zpracoval Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy MV ČR, r. 2017, 1. vydání – účelová publikace

5.1 Strategie řízení

Proč je důležitá společenská odpovědnost v oblasti strategie řízení?

V oblasti veřejné správy a její reformy/zvyšování kvality, dochází v současné době k diskusím ohledně koncepce Good Governance či New Governance. Tyto pojmy lze vyjádřit jako dobrá správa, dobré, nové vládnutí. Dobrá veřejná správa je spojena s dobrým vládnutím a týká se nejenom právních předpisů, ale také kvality organizace a řízení a musí splňovat rovněž otázky společenské odpovědnosti a efektivnosti. Je také nutné, aby veřejné správy splňovaly rozpočtové požadavky a zároveň vyloučily korupci. V posledních letech je také veřejná správa spojována s pojmem eGovernment, jehož záměrem je správa věcí veřejných, a to za pomoci moderních elektronických nástrojů. Smyslem je docílit takové veřejné správy, která bude vůči občanům efektivnější, rychlejší a v neposlední řadě také levnější (se zachováním vysoké úrovně kvality).

Strategické řízení úřadu má vycházet ze strategického rozvoje města, které představuje klíčový vstup a hlavní politické zadání¹².

Jaké CSR aktivity lze nastavit a realizovat v oblasti strategie řízení?

- ▶ Při tvorbě Strategického plánu a strategických dokumentů obce/města zapojovat klíčové aktéry a zainteresované strany (stakeholdery) = nutná je participace veřejnosti, neziskového sektoru a dalších partnerů při tvorbě, naplňování, změnách i aktualizaci plánu
- ▶ Mapovat a analyzovat místní podmínky (např. socioekonomická datová analýza, audity udržitelného rozvoje, analýza cílových skupin, SWOT apod.), kdy všechny provedené potřebné analýzy jsou kvalitním podkladem a mají přímou návaznost na strategický plán
- ▶ Na webových stránkách zveřejnit a zpřístupnit všechny dokumenty, týkající se strategického plánu (dokumenty jsou v souladu se strategickým plánem)
- ▶ Zavést a realizovat management řízení kvality směrem dovnitř, k zaměstnancům/kyním, kdy řízení kvality má 4 fáze: plánování, organizování, vedení a motivování a následné provádění přiměřeného monitorování a kontroly

¹² Metodické doporučení řízení kvality v územních samosprávných celcích, vydalo Ministerstvo vnitra, zpracoval Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy MV ČR, r. 2017, 1. vydání – účelová publikace

- ▶ Sjednotit všechny aktivity s vizí a hodnotami úřadu tak, aby mohl fungovat kvalitně a efektivně (příčemž efektivní je takové řízení, kdy úřad průběžně plní ukazatele jednotlivých cílů)
- ▶ Strategický plán a rozpočet jsou propojeny
- ▶ Nastavit proces finanční kontroly dle zákona, který je provázán na ostatní systémy řízení, včetně řízení strategického
- ▶ Nastavit transparentní systém odměňování, který je nastaven ve vazbě na plnění strategie (odměny zaměstnanců za konkrétní úkoly s vazbou na plnění strategických cílů)
- ▶ Pravidelně (alespoň 1x ročně) strategický plán vyhodnocovat na zastupitelstvu
- ▶ Vytvořit CSR strategii organizace, která je součástí strategického plánu a je propojena s posláním a vizí města/obce a daného úřadu
- ▶ Nastavit (etické) pravidlo, kdy rada a zastupitelstvo města schvalují pouze usnesení, která vycházejí ze strategického plánu
- ▶ Nastavit a realizovat vzdělávání v oblasti strategického řízení, managementu kvality, v oblasti leadershipu, a to jak pro volené orgány, tak pro vedoucí zaměstnance/kyně úřadu

5.2 Finanční řízení

Proč je důležitá společenská odpovědnost v oblasti finančního řízení?

Finanční řízení ve veřejné správě zahrnuje komplexní řízení veřejných financí: finanční plánování, propojení financování s organizační strukturou organizace, hospodaření organizace dle schválených rozpočtů, resp. zajištění finanční kontroly dle zákona o finanční kontrole.¹³

Klíčové je mít správně a transparentně nastaveny a komunikovány principy účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti (jako součást systému řízení). V kontextu principů společenské odpovědnosti v této oblasti je důležité mít plně funkční systém finanční kontroly, nastavený systém řízení rizik. Důležitá je také transparentnost v oblasti zadávání veřejných zakázek a

¹³ *Metodické doporučení řízení kvality v územních samosprávných celcích*, vydalo Ministerstvo vnitra, zpracoval Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy MV ČR, r. 2017, 1. vydání – účelová publikace

výběrového řízení. Klíčové pojmy, spadající do společensky odpovědného finančního řízení, jsou vedle transparentnosti také indikátory, swot analýza rizik, participace a efektivita.

Jaké CSR aktivity lze nastavit a realizovat v oblasti finančního řízení?

- ▶ Nastavit proces tvorby rozpočtu včetně procesních kroků – efektivní rozpočtové metody
- ▶ Nastavit postupy komunikace se zainteresovanými stranami ve vazbě na zpracovávání rozpočtu (pracovní skupiny složené z veřejnosti, neziskového sektoru a dalších partnerů)
- ▶ Aktuální finanční rozpočet (rozpočtový výhled) propojit s aktuálním Strategickým plánem
- ▶ Jasně nastavit indikátory, které prokazují ekonomickou soběstačnost organizace
- ▶ Vytvořit/zavést rozklikávací rozpočet
- ▶ Zavést vzdělávání vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň na podporu jejich manažerských dovedností pro využívání flexibilních forem práce. Součástí vzdělávání by měla být otázka týmové práce se zaměřením na rozdíly v komunikaci a organizaci práce, programy zaměřené na diverzitu, dovednosti pro využití potřebných technologií a zvládání stresu
- ▶ Pravidelně tvořit a zveřejňovat Výroční zprávu města/obce, která bude obsahovat také informace k hospodaření, rozpočtu
- ▶ Zavést participativní rozpočet – kdy je určitá částka z rozpočtu vyčleněna pro občany, kteří sami, pomoci hlasování, rozhodují, na jaké projekty a KAM se bude vyčleněná částka investovat
- ▶ Nastavit jasná pravidla pronájmu, prodeje a ostatní nakládání s majetkem, která jsou pro město/obec ekonomicky výhodná – zároveň pak respektovat využívání majetku ve prospěch občanů (jednat tak v zájmu společnosti)
- ▶ Nastavit a realizovat vzdělávání na téma: finančního řízení, rozpočtu územních samosprávných celků, finanční kontroly uvnitř orgánu veřejné správy, DPH u obcí a neziskových organizací, veřejné zakázky, finanční hospodaření obce a rozpočtový proces

5.3 Zajištění služeb veřejné správy

Proč je důležitá společenská odpovědnost v oblasti zajištění služeb veřejné správy?

Pokud chce být veřejná správa společensky odpovědná, musí být její služby občanům dostupné, kvalitní, profesionálně poskytnuté, transparentní, důvěryhodné, přívětivé a vstřícné. Pro veřejnou správu by měla v současné době být prioritní orientace na občana jako na klienta. Jak již bylo zmíněno výše, veřejná správa je v posledních letech spojována s pojmem eGovernment, kdy smyslem a cílem je správa věcí veřejných za pomoci elektronických nástrojů, tak aby byla občanům přátelštější, dostupnější, efektivnější, rychlejší a v neposlední řadě také levnější. V ČR je vybudována síť kontaktních míst veřejné správy Czech Point, kdy tato služba umožňuje občanům získat množství dokumentů a využít určité služby, aniž by osobně museli navštívit úřady. V Rakousku byla již v roce 2005 federální vládou vytvořena Platforma digitálního Rakouska, která se stala centrem koordinace a strategie eGovernmentu v Rakousku¹⁴.

Jaké CSR aktivity lze nastavit a realizovat v oblasti zajištění služeb veřejné správy?

- ▶ Transparentně nastavit přístup úřadu pro občany/klienty a rozšířit úřední hodiny, s ohledem na dostupnost služeb pro občana/klienta, možnost individuálních návštěv
- ▶ Vytvořit „transparentní radnici“ = vypracovat si koncepci a vybudovat otevřený úřad/radnici, a tím posílit transparentnost (transparentní webové stránky, kde lze dohledat například registr smluv, rozklikávací rozpočet, zveřejněné materiály ze zastupitelstva, uzavřené objednávky a uhrazené faktury, hospodaření obce apod.)
- ▶ Otevřít se občanům a veřejnosti, a to nejenom na kvalitním a srozumitelném webu, ale také na sociálních sítích a prostřednictvím různých akcí, např. Dny otevřených dveří na radnici/úřadě
- ▶ Zpřístupnit úřad občanům a zajistit jim komfort (bezbariérovost, zřízení dětského koutku, volně přístupné bezdrátové připojení k internetu pro veřejnost)
- ▶ Nabídnout občanům komplexní přístup k webu/aplikacím úřadu/obce přes smartphony (mobilní telefony)

¹⁴ Celková koordinace digitalizace státní správy (eGovernmentu) spadá do gesce státního tajemníka pro rozmanitost, veřejné služby a digitalizaci, informace dostupné zde: https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/document/2015-03/egov_in_austria_-_january_2015_-_v_18_0_final.pdf a dále dostupné zde <https://www.bmf.gv.at/en/topics/digitalisation/Digitised-Austria.html>

- ▶ Zavést Mobilní úřad – bezplatnou mobilní aplikaci města/obce
- ▶ Nastavit a propojit systém životních situací přímo s kontakty na odpovědné úředníky
- ▶ Pravidelná on-line komunikace s občany, pravidelná setkání s občany (například kulaté stoly na různá témata: doprava, školství, prorodinná a proseniorská politika)
- ▶ Nabídnout služby Mobilního rozhlasu
- ▶ Senior point a Family point
- ▶ Senior taxi
- ▶ Zajistit vhodné podmínky pro poskytování služeb veřejné správy (vstřícnost a vlídnost úředníka, vhodnost oblečení a prostředí, existence etického kodexu, dress code apod.)

5.4 Etika a protikorupční politika

Proč je důležitá společenská odpovědnost v oblasti protikorupční politiky?

Základním předpokladem fungování veřejné správy je demokratický systém ve státě, protože pouze v takovém systému lze aplikovat etická pravidla a současně definovat veřejný zájem. Nejcennějším prostředkem veřejné správy jsou lidské zdroje, proto je nezbytné klást vysoký důraz a nároky na personalistiku a výběr správných osob do úřadu. Tyto osoby by měly sloužit veřejnému zájmu bez ohledu na vlastní cíle či politické zájmy.

Co se týká korupce, ta je projevem porušení etiky ve veřejné správě. Jedná se o nepoctivé a neetické jednání vedené zjištěnými pudy. Základem protikorupční politiky jsou elementární demokratické principy (např. svobodné volby). Mezi preventivní nástroje boje proti korupci řadíme například transparentnost. Dalším nástrojem mohou být pravidelní audity, kontroly hospodaření s prostředky ve veřejné správě. Důležitá je taky otevřená komunikace, vzdělávání/osvěta v této oblasti, otevřenost a podpora/poradenství v této oblasti.

Jaké CSR aktivity lze nastavit a realizovat v oblasti etiky a protikorupční politiky?

- ▶ Vybudovat si pověst „Transparentní radnice“ – zveřejnit hodnoty, kterými se samospráva i zaměstnanci úřadu řídí, zveřejnění všech materiálů, smluv a jejich archivace
- ▶ Nastavit systém Protikorupčních opatření – vysvětlit je a prezentovat postup pro to, jak postupovat při setkání se s korupčním (neférovým) jednáním
- ▶ Nastavit transparentní systém odpovědného nakupování a zadávání veřejných zakázek, což přispívá také ke strategické spolupráci a dialogu s potenciálními dodavateli a ostatními zainteresovanými stranami
- ▶ Zodpovědně řídit a citlivě usměrňovat, plně využívat všech dostupných zdrojů financování a na principu všestranné výhodnosti spolupracovat s veřejností a se zástupci občanského a podnikatelského sektoru
- ▶ Zavést Kodex etiky
- ▶ Veřejně projednávat a připomínkovat investiční projekty
- ▶ Vytvořit Centrální evidenci dotací – za účelem získání jednotného a spolehlivého přehledu o všech dotačních titulech a darech, jednotlivých žádostech či žadatelích
- ▶ Zavést stálou pracovní skupinu pro oblast prevence korupce, která se věnuje otázkám protikorupčních opatření (pro větší úřady)
- ▶ Vytvoření Protikorupční strategie a Mapy korupčních rizik (pro větší úřady)
- ▶ Nastavit a realizovat vzdělávání na téma: Etika, Rovné zacházení, Protikorupční politika, Transparentnost řízení

Všechny výše uvedené příklady jsou dobrou praxí společensky odpovědných českých a rakouských zaměstnavatelů, a to ať z oblasti veřejné správy, komerční sféry, či nezisku. **Jedná se o konkrétní aktivity, které zaměstnavatelé realizují v rámci své politiky společenské odpovědnosti, v rámci ekonomického pilíře.**

6. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

Vedle výše zmíněných inspirativních aktivit, jež jsou zmíněny v kapitole č. 5, v rámci jednotlivých oblastí ekonomického pilíře se lze inspirovat příklady dobré praxe také zde, v této kapitole.

Níže uvedené aktivity mohou být inspirací pro ty české a rakouské zaměstnavatele, kteří mají zájem zkvalitnit či nastartovat společenskou odpovědnost ve své organizaci. Všichni tito zaměstnavatelé si uvědomují, že aktivní naplňování ekonomického pilíře, podpora protikorupční politiky, rovných příležitostí, transparentnosti a odpovědnosti, je dnes již klíčovým a nezbytným prvkem společensky odpovědného zaměstnavatele. Velká část zaměstnavatelů již svou podporu společenské odpovědnosti avizuje také v rámci svých webových stránek, a to ať již v rámci ikony Informace o nás, či v rámci ikony Kariéra/volná pracovní místa. Otevřenou podporou společenské odpovědnosti tak také stále více oslovují i (potenciální) uchazeče a uchazečky o práci, stávají se pro ně více atraktivní.

Krajský úřad Kraje Vysočina <https://m.kr-vysocina.cz/intro.asp>

- Na svém webu KrÚ Kraje Vysočina otevřeně podporuje transparentnost mimo jiné také zavedením Centrální evidence dotací. Tento projekt byl vytvořen za účelem získání jednotného a spolehlivého přehledu o všech dotačních titulech a darech kraje, jednotlivých žádostech či žadatelích. Podstatou centrální evidence dotací je vedle získání jednotného a spolehlivého přehledu také mapování finančních závazků kraje s vazbou například na cash flow, centrální evidenci smluv a účetní systém.
- KrÚ Kraje Vysočina získal ocenění Úřad na cestě k rovnosti 2021 a ocenění Počin roku (za dobrovolnické skutky), pravidelně vydává Výroční zprávy, které obsahují i informace k rovným příležitostem a společenské odpovědnosti.
- KrÚ Kraje Vysočina realizoval projekt, zaměřený na rovné příležitosti s názvem „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách krajského úřadu Kraje Vysočina“. Cílem projektu bylo podpořit vytvoření a nastavení celistvého, funkčního přístupu pro systematické prosazování rovných příležitostí v rámci každodenního fungování kraje a krajského úřadu a přispět k vytyčení žádoucího směru dalšího rozvoje kraje jako moderního, otevřeného, přívětivého a společensky odpovědného zaměstnavatele. V rámci tohoto projektu KrÚ také naplnil ekonomický pilíř díky plánovaným aktivitám v oblasti strategie řízení.

Město Děčín

<https://projektydecin.cz/verejna-sprava-7/magistrat-do-kapsy-71>

- Město Děčín vytvořil v rámci projektu „Otevřená radnice“ mobilní aplikaci města Děčín – multiplatformní bezplatnou mobilní aplikaci pro všechny používané mobilní operační systémy zapadající do koncepce rozvoje turistiky města a přiblížení magistrátu občanovi. Cílem projektu je nabídnout občanům dokonalý servis, co se týče komunikace s magistrátem města Děčín.

Magistrát města Mostu

<https://www.mesto-most.cz/eticky-kodex/d-13553>

- Na svých webových stránkách MmM otevřeně podporuje společenskou odpovědnost, kterou má také zakomponovánu v několika důležitých interních dokumentech. Pro CSR magistrátu, v celé její šíři, je interně nastaven systém managementu kvality. Prvky společenské odpovědnosti se prolínají do všech činností magistrátu. Každý zaměstnanec je proto do určité míry odpovědný za prosazování těchto principů.
- MmM má na svých webových stránkách zpřístupněn Etický kodex, jehož součástí je podpora rovného přístupu, vymezení se proti diskriminaci a podpora protikorupční politiky

Město Třebíč

<https://www.trebic.cz>

- Město Třebíč se hlásí dlouhodobě ke společenské odpovědnosti. Opakovaně se hlásí do soutěže Cena hejtmana za společenskou odpovědnost v Kraji Vysočina a opakovaně se umísťuje na předních příčkách. V roce 2014 se město Třebíč stalo fairtradovým městem, prvním v Kraji Vysočina (a celkem sedmým v České republice). Dává tak najevo, že se hlásí k udržitelné spotřebě jak na místní úrovni, tak podporou fair trade na úrovni globální. <https://www.trebic.cz/fairtradove%2Dmesto/ms-30224/p1=30224>
- Město Třebíč má Participativní rozpočet a v rámci své komunikace je transparentní jak směrem dovnitř, ke svým zaměstnancům/kyním, tak směrem ven – do regionu, kde působí. Personalistka úřadu má ve své náplni práce přímo rovné příležitosti a tato problematika je ukotvena také v rámci dokumentů.
- Město Třebíč má rozklikávací rozpočet, transparentní zveřejnění informací o veřejných zakázkách, uspořádala pro své zaměstnance i volené zastupitele protikorupční semináře (ve spolupráci s Otevřenou společností o.p.s. a Transparency International ČR).
- Město Třebíč rovněž pravidelně komunikuje se svými občany, a to prostřednictvím webu i radničních periodik a realizuje také pravidelné ankety pro občany se zaměřením na různá témata. Mimo jiné tak byla vytvořena Pocitová mapa města Třebíč.

Město Chomutov

<http://kvalitavs.cz/chomutov-model-predkladani-internich-inovacnich-nametuv/>

<http://kvalitavs.cz/chomutov-model-predkladani-internich-inovacnich-nametuv/>

- Tento projekt si kladl za cíl nalézt a uvolnit skrytý potenciál zaměstnanců, dát jim prostor pro seberealizaci a zplatnění zkušeností. Dalším cílem bylo zapojit zaměstnance všech úseků do zlepšování činnosti organizace. Tento systém tedy mobilizuje a podněcuje aktivitu zaměstnanců a tak zainteresovaných stran

Příklady dobré praxe Rakousko

V Rakousku je koordinována společenská odpovědnost a udržitelnost v rámci Agendy 2030. Udržitelný rozvoj je zde vnímán jako průřezové téma, kdy všechna ředitelství a útvary přispívají k realizaci 17 cílů Agendy 2030.

V rámci ekonomického pilíře se realizuje například:

- **Digitalizace** – digitální správa eGovernment (digitální úřad)
- Aktivity na podporu centralizovaného a udržitelného zadávání veřejných zakázek
- **Aktivity na podporu Etiky a protikorupční politiky** (Etický kodex, vzdělávání)
- Interní audity systémů prevence korupce
- **Transparentní rozpočet** (transparentní využívání všech finančních zdrojů)
- **Dialogové fórum pro SDG** - otevřené diskuze na téma zvýšené energetické bezpečnosti, opatření energetické účinnosti a zmírnění finančních opatření. Důraz na význam partnerství a dialogu nejen pro dosažení cílů udržitelného rozvoje, ale také pro boj proti globálním výzvám. (The Ban Ki-moon Centre for Global Citizens)
- **Sdílený pracovní prostor pro nezávislé pracovníky**, kdy prostory na obecním úřadě jsou dány pro účely společné kanceláře pro malé podnikatele z kreativního průmyslu. Cílem je zamezit odlivu produktivního obyvatelstva z venkova. (obec Strengberg)
- **Regionální noviny, zaměřené na podporu regionální tvorby** hodnot prostřednictvím představení rozmanité regionální nabídky (region Wagram)
- **Aplikace Strassertal** – díky této mobilní aplikaci se návštěvník dozví množství zajímavých informací o historii Strassertalu
- **Seznam živnostníků v obci v on-line verzi** a později v tištěné podobě byl distribuován do všech domácností s cílem podpořit místní podnikatele/živnostníky (obec Traisen)
- **Čtyři varianty digitálních map obce** (obec Gföhl)

Další příklady dobré praxe CSR aktivit jak v rakouských, tak v českých městech/obcích jsou dostupné zde: <https://www.mapotic.com/e-mapa-dobre-praxe/1437506-ctyri-varianty-digitalnich-map-obce-gfohl-vier-varianten-digitaler-karten-der-gemeinde-gfohl?lat=42.52069952914966&lng=18.105468750000004&zoom=4&fc=1227,30474>

7. LEGISLATIVA

Legislativa a nástroje v oblasti CSR a rovných příležitostí v EU

SDGs (Sustainable Development Goals) – cíle udržitelného rozvoje OSN

Dosažení cílů udržitelného rozvoje je naplánováno do roku 2030. Pro jejich implementaci vznikla agenda Měníme náš svět: Agenda udržitelného rozvoje do roku 2030.

Mezinárodní iniciativy:

ILO Declaration

<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice představuje určitý návod pro podniky, které chtějí nad rámec svých zákonných povinností dodržovat zásady zakotvené v mezinárodních pracovních standardech. Zároveň je to cenný nástroj pro odbory, které ho mohou využívat ve svém úsilí za zachování a zlepšování situace pracovníků.

OECD Guidelines

[https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-](https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mnes/)

[guidelines-for-mnes/](https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mnes/)

Organization for Economic Co-operation and Development zahrnuje Směrnice, které obsahují řadu doporučení formulovaných vládami, týkající se odpovědného chování nadnárodních korporací.

Un Global Compact (UNGC)

<https://www.unglobalcompact.org>

Tato mezinárodní iniciativa vytváří obsahové zaměření pro podporu integrace CSR do každodenních aktivit.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=celex:32014L0095>

Směrnice se vztahuje na velké společnosti a organizace s více než 500 zaměstnanci. Cílem této směrnice je požadavek, aby velké společnosti/organizace a skupiny uváděly relevantní nefinanční informace a poskytly tak investorům a zainteresovaným stranám kompletnější představu o rozvoji, výkonu, postavení a dopadu své činnosti.

AA 1000 Accountability/Assurance Standard

<https://www.accountability.org/standards/aa1000-accountability-principles/>

AA 1000 je obecně aplikovatelná řada norem z roku 2008 pro všechny typy organizací (privátní i vládní), jejímž cílem je prověření důvěryhodnosti organizací – zásady, pravidla dialogu se zainteresovanými stranami a požadavky na systém managementu společenské odpovědnosti včetně kvality Zpráv o CSR (reportu) v oblasti ekonomické, environmentální, sociální i etické odpovědnosti.

Global Reporting Initiative

<https://www.globalreporting.org>

Global Reporting Initiative je organizace, která vytvořila soustavu ukazatelů vhodných k implementaci a porovnatelnému měření a hodnocení společenské odpovědnosti organizací. GRI je velká mezinárodní organizace, disponující experty v mnoha zemích světa.

ISO 26000 Společenská odpovědnost firem (Social Responsibility)

<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

Norma ISO 26000 je součástí rodiny mezinárodních standardů vydávaných Mezinárodní organizací pro standardizaci, Obsahuje pokyny pro oblast společenské odpovědnosti předkládá komplexní charakteristiku celého konceptu systému managementu společenské odpovědnosti. Zahrnuje všeobecně uznávané principy CSR, možné oblasti pro volbu aktivit, jejich implementaci a hodnocení.

SA8000 Standard

<https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

SA 8000 je certifikační normou, která stanovuje požadavky v oblasti dětské práce, nucené práce, BOZP, diskriminace, pracovní doby, práva na shromažďování a odměňování. Stanoví ovšem i základní požadavky na systém managementu.

Evropský pilíř sociálních práv <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=cs>

Evropský pilíř sociálních práv stanoví 20 klíčových zásad a práv, jež podporují spravedlivé a řádné fungování trhů práce. Je rozdělen do 3 kapitol: Rovné příležitosti a přístup na trh práce, Spravedlivé pracovní podmínky a Sociální ochrana a začlenění.

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv pak uvádí konkrétní opatření, jak realizovat 20 zásad pilíře v praxi. Cíle, jež jsou stanoveny v Akčním plánu, by měly být splněny do roku 2030.

Legislativa v oblasti CSR a rovných příležitostí v Rakousku

Rakousko se řídí (jako členská země EU) legislativou, nastavenou EU.

Všechna opatření rakouské bezpečnostní strategie na národní, evropské a mezinárodní úrovni koordinuje Federal Chancellery Republic in Austria.

Rakouská bezpečnostní politika zahrnuje všechna opatření na národní, evropské a mezinárodní úrovni zaměřená na to aktivně utvářet bezpečnostní situaci, která je výhodná pro Rakousko a jeho obyvatelstvo a pro Evropskou unii jako celek.

Společenská odpovědnost podniků (CSR) je součástí pracovního programu rakouské strategie pro udržitelný rozvoj a je cílem spolkové vlády.

Společenská odpovědnost podniků hraje dominantní roli, pokud jde o zabezpečení přírodních a sociálních zdrojů. Federální ministerstvo Rakouské republiky na svých webových stránkách apeluje a aktivně vyzývá k aktivnímu převzetí odpovědnosti, pokud jde o prevenci porušování lidských práv a poškozování životního prostředí.

Tři hlavní ministerstva, tj. Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí, zdraví a ochrany spotřebitele (BMASGK), Spolkové ministerstvo pro digitální a ekonomické záležitosti (BMDW) a Spolkové ministerstvo pro udržitelnost a cestovní ruch (BMNT), se dohodly na společný plán pro vypracování národního akčního plánu sociální odpovědnosti podniků.

Tato iniciativa byla zahájena v reakci na žádost týkající se CSR 2011, kterou Evropská komise adresovala členským státům. Byl realizován jako součást pracovního programu rakouské strategie udržitelného rozvoje.

The UN 2030 Agenda for Sustainable Development and the Sustainable Development Goals

(Agenda OSN 2030 pro udržitelný rozvoj a cíle udržitelného rozvoje)

<https://sdgs.un.org>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html>

Hauptregionsstrategien 2024

Zastřešující subregionální strategie - společné strategické zastřešení všech aktivit a projektů regionálních aktérů pěti hlavních regionů.

Zastřešující Strategie vychází ze strategií 5 hlavních regionů a definuje strategické směry a cíle v pilířích, shodujících se s pilíři CSR koncepce.

https://www.noeregional.at/fileadmin/root_noeregional/dokumente/PT-noer-170405-HR-Strategie-INV.pdf

Orgány, organizace a nástroje podporující CSR a udržitelný rozvoj v ČR:

Ministerstvo průmyslu a obchodu <https://www.mpo.cz>

MPO je národním gestorem společenské odpovědnosti, a to již od roku 2013. Vypracovává strategický dokument Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice. MPO je zároveň pověřeno řízením Rady kvality ČR a organizačním zajištěním jeho činnosti. MPO, ve spolupráci s Radou kvality České republiky vytvořilo oficiální portál Rady kvality České republiky <https://www.narodniportal.cz>

Ministerstvo vnitra <https://www.mvcr.cz>

MV spravuje, prostřednictvím svého odboru strategického rozvoje a koordinace veřejné správy, webové stránky kvalitavs.cz <http://kvalitavs.cz>

Tyto stránky vznikly s cílem informovat subjekty veřejné správy i širokou veřejnost o zvyšování kvality a efektivnosti české veřejné správy v návaznosti na strategický dokument Strategický rámec rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014-2020. Na webových stránkách MV mj. poskytuje publikace ke kvalitě ve veřejné správě (metodiky, shrnující příklady dobré praxe z Cen ministerstva vnitra za kvalitu ve veřejné správě, měření spokojenosti v organizacích veřejné správy

Národní akční plán CSR <https://www.narodniportal.cz/spolecenska-odpovednost-organizaci/legislativa/narodni-akcni-plan-csr/>

Národní akční plán pro byznys a lidská práva na období 2017-2022

<https://www.narodniportal.cz/narodni-akcni-plan-pro-byznys-a-lidska-prava-na-obdobi-2017-2022/>

Rada vlády pro udržitelný rozvoj https://www.mzp.cz/cz/rada_vlady_pro_udrzitelny_rozvoj Poradní orgán vlády ČR ve věcech strategického plánování a udržitelného rozvoje

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj <https://www.cbcsd.cz> Součást Světové podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj.

Asociace společenské odpovědnosti <https://www.spolecenskaodpovednost.cz> Asociace společenské odpovědnosti je součástí největší iniciativy společenské odpovědnosti (CSR) a Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) od OSN v Česku. Zaměřuje se na sdílení dobré praxe a možnost sdílení praktických rad napříč oblastem CSR (pro veřejný sektor, firmy, neziskový sektor, školy i jednotlivce)

Business Leaders Forum <https://blf.cz> Národní platforma pro odpovědné a udržitelné lídry.

8. ZÁVĚREČNÉ SLOVO

Tato brožura si klade za cíl sloužit jako vzdělávací materiál pro zaměstnavatele veřejné správy v České republice a v Rakousku v oblasti společenské odpovědnosti (CSR).

První část je zaměřena na osvětu – co Společenskou odpovědnost organizací definuje, na jakých pilířích stojí a proč je důležitá. Zároveň zde je blíže vysvětlen ekonomický pilíř společenské odpovědnosti a klíčové oblasti, které zahrnuje, jako jsou například transparentnost, etika, protikorupční politika, fair trade, vztahy s klienty.

Druhá část je pak zaměřena na příklady dobré praxe, které realizují zaměstnavatele z České republiky a Rakouska v ekonomickém pilíři společenské odpovědnosti. Závěrečná část pak patří legislativě a nástrojům, které CSR upravují a podporují, a to jak v EU/Rakousku, tak i v České republice.

Tato brožura zároveň slouží jako manuál pro všechny organizace, působící v oblasti veřejné správy, které se chtějí inspirovat a aplikovat téma rovných příležitostí a ekonomické odpovědnosti do své vlastní strategie personální politiky a do svého vlastního celkového konceptu CSR odpovědnosti.

Implementace CSR aktivit ve veřejné správě je možná u všech typů úřadů. Jak malý, tak velký úřad může velkou část CSR aktivit realizovat. Je nutné zmínit, že některé větší organizace si pěstují pověst CSR zaměstnavatele, ale jen na webu a ve svém externím PR, přitom moc aktivní v této oblasti nejsou. Naopak některé malé organizace někdy neví, co přesně je CSR a když si pak přečtou, JAKÉ aktivity lze do CSR zařadit, pak zjistí, že velké množství těchto aktivit, spadajících do sociálního pilíře, již realizují.

CSR aktivity nejsou jen o penězích, ale jsou především o proaktivním přístupu jednotlivých osob, jsou o tom, že daná organizace/osoba VĚŘÍ této myšlence a tomuto konceptu a realizuje tyto aktivity s nadšením. Společensky odpovědný zaměstnavatel je ten zaměstnavatel, kde jeho vedení má lidský a odpovědný přístup, kde je zdravá firemní kultura, kde je zdravý a otevřený dialog a kde je výborná týmová spolupráce.

Někteří z vás již zjistili, po přečtení této brožury, že společenskou odpovědnost realizujete. Pak je jí třeba uchopit, shrnout a prezentovat jak dovnitř organizace, směrem ke svým zaměstnancům/kyním, tak směrem ven, do regionu a k široké veřejnosti. A někteří z vás zjistili, po přečtení této brožury, že je zde velké množství inspirace a změna k lepšímu a k aktivnímu CSR začíná právě teď a právě u vás!

9. ZDROJE

Metodické doporučení řízení kvality v územních samosprávných celcích, vydalo Ministerstvo vnitra, zpracoval Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy MV ČR, r. 2017, 1. vydání – účelová publikace

Oficiální portál Rady kvality ČR, *Národní portál*. [online].[cit.2022-09-20]. Dostupné z <https://www.narodniportal.cz/spolecenska-odpovednost-organizaci/>

Společenská odpovědnost firem, *Businessinfo*. [online].[cit.2022-09-26]. Dostupné z <https://www.businessinfo.cz/navody/spolecenska-odpovednost-firem-pruvodce/>

Příručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně. Vyd.1, Praha: Národní středisko podpory kvality, 2016. 36 s. ISBN 978-80-02-02702-7

Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice na léta 2019-2023, Ministerstvo průmyslu a obchodu. . [online].[cit.2022-10-10]. Dostupné z https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/spolecenska-odpovednost-organizaci/2018/6/NAP-CSR-19-6-2018_1.pdf

Mapa příkladů dobré praxe.[online].[cit.2022-10-15]. Dostupné z <https://www.mapotic.com/e-mapa-dobre-praxe/places?lat=42.48830197960227&lng=18.193359375000004&zoom=4&fc=1227,30474>