



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, DIVERZITA, FLEXIBILITA V HR

Corporate social responsibility

Ing. Renata Skýpalová, Ph.D.
renata.skypalova@ambis.cz



ZAVEDENÍ DIVERSITY, FLEXIBILITY JAKO STRATEGICKÉ ZMĚNY

Hlavní problémy a úskalí praktické aplikace

Co je to strategická změna?

- Změna s dlouhodobým pozitivním dopadem
- Snaha naplnit dlouhodobý cíl
- Na úrovni jednotlivce/rodiny/organizace
- Vyžaduje vědomou, trvalou činnost / náklady
- Je motivována vyšším benefitem při dosažení strategického cíle i za cenu krátkodobých obětí

Hlavní překážky

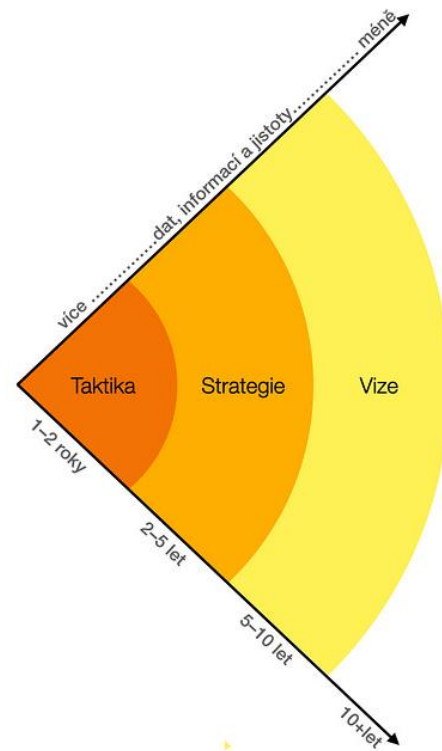
- nedůvěra a nízká informovanost vedení (Nokia) – silo politics
- nízká akceptace pozitivní změny (přestat kouřit)
- více řečí než činů, poté chaos
- stereotypní chování – pod tlakem nelze očekávat vystavování se riziku a inovativní přístup
- lhostejnost – jsme docela dobří, proč riskovat změnu

Pracujte s emocemi a vnímáním

- důraz na obě hemisféry levá (racionální) i pravá (emoční)
- výsledky voleb – rozpor mezi realitou a volebním výsledkem
- Akceptujte rozdílné postoje, zájmy a informovanost jedinců
- Předávejte energii a touhu po změně
- Buďte příkladem
- Sdílejte vizi společného cíle
- *“If you want to build a ship, don't drum up the men to gather wood, divide the work, and give orders. Instead, teach them to yearn for the vast and endless sea.”*

Vize, poslání, hodnoty

Rozdíly mezi taktikou, strategií a vizí



Strategické řízení lidských zdrojů



Vytvořit jedinečnou atraktivní značku zaměstnavatele >
konkurenční výhoda



Přitahovat a udržovat vysoce kvalitní zaměstnance



Komplexní přístup k řízení lidí a firemní kultury



Strategie a její následná implementace

= získávání kvalitních lidí pro podnik

3 základní okruhy:

personální administrativa

platy a mzdy

personalistika

Personalisté

Personalistika

Strategické řízení lidských zdrojů a jejich rozvoje

Vytváření pracovních míst

Získávání pracovníků

Výběr pracovníků

Rozmísťování pracovníků a péče o pracovníky

Orientaci a adaptaci pracovníků

Hodnocení pracovníků a odměňování pracovníků

Povyšování pracovníků

Řízení kariéry

Rozvoj lidských zdrojů

Vzdělávání

Propouštění a penzionování pracovníků

Nedostatek
pracovní síly

Ten, kdo chce
pracovat, práci má
/ snadno najde

Uchazeč si vybírá
firmu

Finance v mnoha
případech nestačí

Firma může
zaujmout benefity,
nabídkou bonusů
nad rámec
mzdy/platu

V mnoha
případech, ale musí
nabídnout ještě
něco – Co?

Trh práce

Dostatek pracovní síly

Firma si vybírá zaměstnance

Tato situace ale nemusí trvat
věčně

Budovat vztah se zaměstnanci –
ambasadoři značky

Loajálnost zaměstnanců > šířit
dobré jméno zaměstnavatele

Monitoring vnějšího i vnitřního
trhu práce



Dobré jméno na trhu práce

Na značce se musí neustále pracovat.

Značka získává svou pověst každou vteřinu, po celou dobu působení.

Hlavně špatná zkušenost se uchytlí v pamětech po dlouhá léta.

Je pak těžké přesvědčit nejen potenciální uchazeče, ale i ty bývalé o skutečné pravdě a napravené minulosti.

Kdo v tom firmě může nejvíce pomoci?

Stávající zaměstnanci – ambasadoři značky.

Flexibilní formy organizace práce

Flexibilní formy organizace práce můžeme dále dělit na netradiční uspořádání pracovní doby, místa výkonu práce či dílčích opatření na podporu zaměstnaných (např. různé typy benefitů).

1. NETRADIČNÍ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

- a) částečné úvazky
- b) pružná/volná pracovní doba
- c) posun začátku a konce pracovní doby
- d) sdílený pracovní úvazek
- e) stlačený pracovní týden
- f) osobní účty počtu hodin

2. NETRADIČNÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE

- a) práce z domova – homeworking
- b) práce na dálku – teleworking
- c) pohyblivé pracovní místo (doma, v kanceláři, na cestách, ...)

Flexibilní formy organizace práce

Flexibilní formy organizace práce můžeme dále dělit na netradiční uspořádání pracovní doby, místa výkonu práce či dílčích opatření na podporu zaměstnaných (např. různé typy benefitů).

3. PODPORA ZAMĚSTNANÝCH RODIČŮ ZE STRANY FIREM

- a) firemní mateřská školka, jesle, dětský koutek
- b) podpora mateřské školky, jeslí v okolí firmy
- c) hlídání dětí
- d) příspěvek na hlídání
- e) letní programy, pobyty, aktivity pro děti zaměstnanců/zaměstnankyň
- f) kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené (možnost ponechání si firemního emailu, přístup na intranet, zasílání firemního časopisu, možnost práce na DPP, ...)
- g) výměna zkušeností rodičů: např. intranetové stránky nebo neformální schůzky



Flexibilní formy organizace práce

Flexibilní formy organizace práce můžeme dále dělit na netradiční uspořádání pracovní doby, místa výkonu práce či dílčích opatření na podporu zaměstnaných (např. různé typy benefitů).

PLUS PRO ZAMĚSTNAVATELE

Zvýšení zisku a snížení nákladů

- Získání a udržení kvalitních a talentovaných zaměstnanců a zaměstnankyň
- Snížení absence, nemocnosti a fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň
- Zvýšená produktivita zaměstnanců a zaměstnankyň
- Lepší image a zvýšená konkurenceschopnost firmy
- Spokojenost a loajalita zaměstnanců a zaměstnankyň

PLUS PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ

- Skloubení pracovního a rodinného života
 - Lepší kvalita života a pevnější zdraví (duševní i fyzické, snížená míra stresu)
 - Příjemnější pracovní život a snazší kariéerní postup
 - Více času na školení, další vzdělávání a profesní růst
 - Více času na rodinu, přátele, koníčky
- Více času na obecně prospěšné/dobrovolnické aktivity
- Dobrý pocit, že zaměstnavateli na zaměstnanci/zaměstnankyni záleží

Rovnováha - flexibilita

Důvody zavádění programů sladování práce a soukromého života

- **Závazek vytvářet podmínky pro úspěšné sladění práce, rodiny a osobního života a zajišťovat rovné zacházení bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní situaci nebo národnost je společný všem zaměstnavatelům, kteří se hlásí k hodnotám společenské odpovědnosti firem (CSR).**
- **Dobré podmínky pro sladění práce a soukromého života zvyšují atraktivitu zaměstnavatelských organizací.**
- **Pracovní prostředí umožňující úspěšné sladění práce a soukromého života zvyšuje spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň.**
- **(Ne)spokojenost se sladováním pracovního a soukromého života ovlivňuje produktivitu práce. Špatné podmínky pro sladění soukromého a pracovního života proto ovlivňují negativně nejen zaměstnance a zaměstnankyň, ale i organizace.**
- **Firemní strategie v oblasti sladění práce a soukromého života má být obsažena v koncepci kariérního růstu, v nastavení benefitů a systému vzdělávání,³⁹ přijímání a propouštění zaměstnanců a hodnocení pracovního výkonu.**

Rovnováha - flexibilita

Ze zahraničního výzkumu mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi velkých zahraničních firem vyplynulo, že:⁴⁰

- **Více než 40 % pracujících osob připustilo, že dělá v práci chyby, kterých by se nedopouštěly, kdyby nebyly přepracované.**
- **Téměř 41 % dotazovaných připustilo, že musí z důvodu příliš vysoké pracovní zátěže posouvat termíny dodání práce.**
- **33,3 % zaměstnanců a zaměstnankyň přiznalo, že v práci tráví čas aktivitami nesouvisejícími s jejich pracovními úkoly (jako je například surfování na internetu) ve snaze snížit pracovní stres.**
- **Téměř 30 % dotazovaných osob cítilo, že jsou méně efektivní v práci z důvodu přesčasové práce do pozdních hodin.**
- **25,5 % pracujících si uvědomovalo, že jejich vztahy na pracovišti se výrazně zhoršují při nadměrném pracovním zatížení.**

Rovnováha - flexibilita

Pro populaci žen pracujících v ČR platí:

- rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let a těmi bez dětí v tomto věku ve věkové skupině 20–49 let je téměř 40 procentních bodů. %,
- celková ekonomická aktivita českých žen je o 18 % procentních bodů nižší než u mužů,
- rozdíl v platech žen a mužů je čtvrtý nejvyšší (22 %) mezi EU27, vyšší je jen v Německu, Rakousku a Estonsku,⁴²
- péči o osoby v seniorském věku poskytují ve větší míře ženy než muži (odhady hovoří o 80 % žen).⁴³

Jaké jsou příčiny tohoto stavu?

- mnohaletá rodičovská dovolená, kdy 16 % žen po mateřské a rodičovské je nezaměstnaných,⁴⁴
- nízká dostupnost služeb péče o děti, kdy dětí ve věku nad tři roky je ve školkách a jeslích 15krát méně, než je průměr EU,⁴⁵
- nevyhovující kapacita a kvalita služeb pro seniory a seniorky, která proto v mnoha případech spočívá na rodinách, konkrétně na ženách,⁴⁵
- nízká dostupnost flexibilních forem zaměstnání,⁴⁷
- nízké zapojení mužů do péče o děti i seniory a seniorky.⁴⁸

Rovnováha - flexibilita

Opatření ke sladování práce, rodinného a osobního života

Opatření umožňující opuštění trhu práce z důvodu rodičovství

„Dovolené“ (mateřská, otcovská, rodičovská) a dále finanční dávky a daňové úlevy, které kompenzují ztrátu příjmu v době péče o dítě a náklady na péči o dítě. V ČR se jedná o mateřskou a rodičovskou dovolenou a související dávky (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek).

Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní uspořádání pracovní doby a místa výkonu práce, dny pracovního volna pro rodinné účely.

Služby zajištění péče o dítě – zejména pro děti od 0 do 6 let⁵⁰

Služby péče o seniory/ky a jiné nesoběstačné rodinné příslušníky

Legislativní ochrana pečujících osob o tělesně postižené (TP) (ošetřovné, služební cesty, úprava pracovní doby, zahrnutá možná rizika některých zaměstnání pro těhotné a kojící matky apod.)

Firemní školky a dětské skupiny⁵¹

Nedostatky v oblasti veřejných služeb může zaměstnavatel kompenzovat vlastními firemními zařízeními a/nebo příspěvky na platbu za komerční služby.

Aktuálně lze zřídit firemní školky/jesle podle:

- a. živnostenského zákona (daňově neuznatelné náklady, vysoké nároky na administrativu, vzdělání pečovatелů/ek, hygienické a další předpisy),
- b. školského zákona (možnost dotace, daňově uznatelné náklady, nároky na odborné vzdělání personálu, zajištění standardů vzdělávání podle *Rámcového vzdělávacího plánu pro předškolní výchovu 2004*).

Zákon o dětské skupině (nekomerční báze) č. 247/2014 ze dne 23. září 2014 o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině umožňuje zaměstnavatelům nově zřídit hlídání pro skupinu dětí od jednoho roku věku.

Rovnováha - flexibilita

Flexibilní pracovní režimy

Českým zákoníkem práce (tj. zákonem č. 262/2006 Sb.) je v současnosti jmenovitě upraven zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, teleworking, pružná pracovní doba a konto pracovní doby.⁵² Často probíranou otázkou je problematika nejen přínosů, ale také možných rizik, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnaných osob.

Částečné úvazky jako řešení sladování práce a soukromého života?

V České republice neexistuje žádná právní úprava zakazující nerovné zacházení s pracujícími na částečný úvazek (z hlediska finančního ohodnocení, zvyšování kvalifikace, kariérního postupu a firemních benefitů). Zároveň není zákonem garantován návrat k plnému úvazku po uplynutí období, po které by zaměstnaná osoba částečný úvazek volila (např. péče o malé dítě).

Formálně mají zaměstnaní na částečný úvazek stejný status jako pracující na plný úvazek, v praxi bývají značně znevýhodňováni. Výše jejich mzdy je sice na jedné straně proporcionálně podle míry snížení úvazku zkrácena, objem práce, který odvedou, však tuto mzdu a počet stanovených hodin obvykle značně převyšuje.

50 Srov. také Barvíková a Palonciová 2014a a 2014b.

51 Více Kuchařová a kol. 2014.

52 K problematice flexibilních pracovních režimů a k legislativním opatřením ke sladování pracovního a soukromého života

Rovnováha - flexibilita

A) Pozitiva zavedení flexibilních forem práce pro organizace



šance získávat kvalitní pracující
šance udržet si kvalitní pracující
loajalita zaměstnaných
produktivita práce
osobní zodpovědnost a morálka
lepší vztahy na pracovišti



absentismus
stres, úzkost a syndrom vyhoření
fluktuace
konflikty a nedorozumění
počet pracovních úrazů
chronická onemocnění

B) Rizika flexibilních forem práce pro organizace

1. Zavedení flexibility pracovní doby (zkrácený úvazek, klouzavá pracovní doba, sdílené pracovní místo) může vést k:
 - a. zhoršení komunikace mezi firmou a zaměstnanými,
 - b. složité koordinaci práce v týmu,
 - c. snížení bezprostředního sdílení znalostí,
 - d. zvýšení nákladů,
 - e. zvýšení počtu zaměstnaných.
2. Zavedení flexibility místa výkonu práce (práce z domova, teleworking) může vést k:
 - a. snížení pracovní disciplíny,
 - b. snížení možnosti průběžného hodnocení a kontroly,
 - c. snížení kvality odvedené práce,
 - d. celkovému poklesu produktivity práce.
 - e. možnému zneužití interních materiálů při možnosti vstupu na intranet zvenčí.
3. Nemožnost nabídnout alternativní režimy nebo jinak vyjít vstříc u všech pozic vede k frustraci a pocitu diskriminace.

C) Pozitiva flexibilních forem práce pro zaměstnané

- a. udržení kontaktu s pracovištěm/ pracovní pozicí,
- b. udržení si profesních znalostí a kontaktů,
- c. možnost naučit se něco nového,
- d. finanční nezávislost,
- e. řeší nedostupnost zařízení péče o děti, pečovatelů/ek pro dospělé, domovů důchodců a podobně,
- f. snížení stresu.

D) Rizika flexibilních forem práce pro zaměstnané

- a. stejný objem práce za nižší mzdu,
- b. omezení přístupu k benefitům,
- c. ztížení možnosti profesního růstu,
- d. ztížení přístupu ke zvyšování odbornosti,
- e. zvýšení rizika ztráty zaměstnání
- f. snížení statusu pracovního místa,
- g. nekvalifikovaná práce, profesně i finančně pod původní pozicí,
- h. problematický návrat na plný úvazek.

C) Pozitiva flexibilních forem práce pro zaměstnané

- a. udržení kontaktu s pracovištěm/ pracovní pozicí,
- b. udržení si profesních znalostí a kontaktů,
- c. možnost naučit se něco nového,
- d. finanční nezávislost,
- e. řeší nedostupnost zařízení péče o děti, pečovatelů/ek pro dospělé, domovů důchodců a podobně,
- f. snížení stresu.

D) Rizika flexibilních forem práce pro zaměstnané

- a. stejný objem práce za nižší mzdu,
- b. omezení přístupu k benefitům,
- c. ztížení možnosti profesního růstu,
- d. ztížení přístupu ke zvyšování odbornosti,
- e. zvýšení rizika ztráty zaměstnání
- f. snížení statusu pracovního místa,
- g. nekvalifikovaná práce, profesně i finančně pod původní pozicí,
- h. problematický návrat na plný úvazek.

Česká spořitelna, a.s.

Zástupce bankovního sektoru nabízí program *Diversitas*, v rámci kterého funguje projekt *Čáp*, který se zaměřuje na aktivity podporující matky a otce na mateřské, resp. rodičovské dovolené. Cílem aktivit je poskytnout rodičům potřebnou podporu, aby se mohli včas vrátit do práce a úspěšně se integrovat do pracovního života.

Cílem je intenzivně podporovat návratnost rodičů z mateřské a rodičovské dovolené zpět do zaměstnání a reagovat tak na skutečnost, že v současné době se vrací sotva 60 % rodičů. Z těchto důvodů banka zavedla podrobnou evidenci, proč rodiče po ukončení rodičovské dovolené odcházejí ze zaměstnání. V rámci projektu *Čáp* jsou nabízeny například tyto služby (vybíráme):

- a) Setkávání s rodiči na MD/RD až osmkrát ročně v Praze i v regionech. Rodiče mají možnost dozvědět se aktuální informace z jejich regionu a informovat se o pracovněprávních záležitostech souvisejících s jejich návratem do pracovního života. V rámci setkání je zajištěno hlídání dětí a speciální rozvojový workshop pro matky.
- b) Služby na portálu pro rodiče (sloužící k udržení vztahu mezi bankou a rodičem na MD/RD). Cílem je informovat zaměstnance a zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené o dění v bance a poskytnout jim ucelené informace z oblasti sladění práce a rodinného života v České spořitelně. Tento portál byl financován z ESF.
- c) Speciální benefit *Příspěvek na hlídání* představuje pravidelný měsíční příspěvek na hlídání dětí, který podporuje včasný návrat rodiče do České spořitelny, a benefit *Volno pro otce* nabízí otcům pět dní pracovního volna v době prvních tří měsíců od narození dítěte s náhradou ve výši 100 % základní mzdy, a to jak pro rodiče dětí vlastních, tak i adoptovaných a osvojených.
- d) Možnost účasti na poradách týmu během mateřské resp. rodičovské dovolené.
- e) Zaměstnanecké výhody k osobním účtům zůstávají i po dobu mateřské i rodičovské dovolené.
- f) Zaměstnankyně odcházející na mateřskou dovolenou a jejich manažeři a manažerky mají k dispozici speciální brožury s důležitými informacemi.

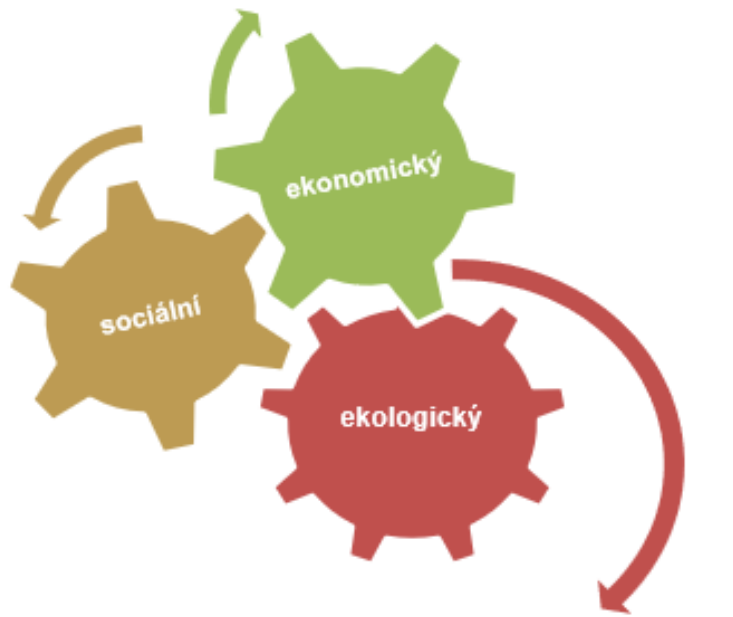
Corporate Social Responsibility

O čem to dnes bude?

- Vhled do problematiky
- Stav v ČR
- Pilíře, aktivity
- Zainteresované strany
- Příklady aktivit

Jaké jsou cíle udržitelného rozvoje?





Stakeholders



oblast CSR	stakeholderi
trh	<ul style="list-style-type: none"> • vlastníci a investoři • zákazníci • obchodní partneři • dodavatelé • konkurenti • vládní instituce
pracovní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • zaměstnanci a jejich rodiny • odbory
místní komunita	<ul style="list-style-type: none"> • veřejnost • neziskové organizace • média • vzdělávací instituce
životní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • neziskové organizace • vládní instituce • veřejnost

Zapojení stakeholderů

Zdroj: Koncept CSR v praxi
- průvodce odpovědným podnikáním



20.12.2023

Proč zapojit stakeholdery?

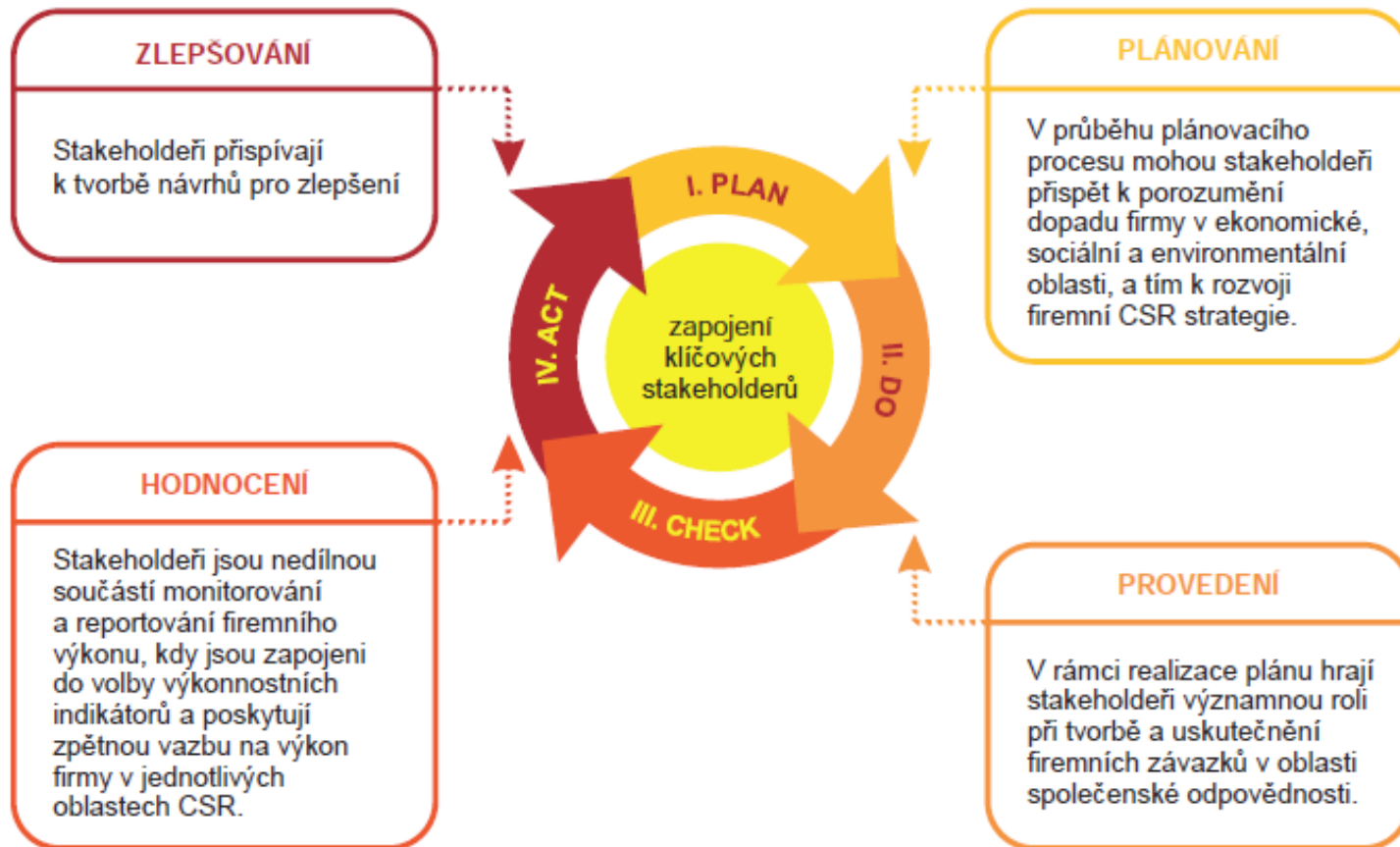
Inovativní prostředí

Řízení rizika

Vzájemně výhodný vztah

Nastavení cílů a
monitorování výkonu

Informační hodnota



Kdy zapojit stakeholdery?

Zdroj: Koncept CSR v praxi - průvodce odpovědným podnikáním

Určení klíčových stakeholderů

- Kteří jednotlivci či skupiny ovlivňují podnik? (pozitivně/negativně)
- Které jednotlivce či skupiny podnik ovlivňuje? (pozitivně/negativně)
- Které vztahy jsou pro podnik klíčové?

Matice stakeholderů

Úroveň očekávání	Vysoká	Průběžně informovat	Vést dialog
	Nízká	Odpovídat na otázky	Zajistit spokojenost
		Nízká	Vysoká
		Úroveň vlivu	

Zpětná vazba	Dialog
<ul style="list-style-type: none"> • anketa • dotazníkové šetření • online formulář • telefonní podpora • help desk • schránka na návrhy a připomínky • tzv. návratka (formulář pro sdělení názoru) • průzkum trhu 	<ul style="list-style-type: none"> • fórum zástupců všech klíčových stakeholderů • poradní výbor • individuální jednání • pracovní skupina • účast na rozhodovacím procesu • organizace společných projektů
<ul style="list-style-type: none"> • hloubkový rozhovor • skupinová diskuze • pracovní porada • online diskusní fórum • neformální setkání 	

Prostředky zapojení stakeholderů

Zdroj: Koncept CSR v praxi
- průvodce odpovědným
podnikáním

Deset kroků implementace



- Při zavádění CSR je důležité postupovat systematicky a s ohledem na:
 - poslání podniku
 - firemní kulturu
 - předmět a obor podnikání
 - obchodní strategii
 - environmentální profil
 - profil rizika
 - provozní podmínky
- PDCA:
 - Plan = plánujte
 - Do = dělejte, ve smyslu „provádějte“
 - Check = kontrolujte ve smyslu „hodnoťte“
 - Act = číňte ve smyslu „zlepšujte“

CSR – ekonomický pilíř



CSR témata	CSR aktivity	Příklady dobré praxe
Správa a řízení firmy	Transparentnost	Uveřejňování finančních i nefinančních informací
	Dodržování pravidel chování	Etický kodex a jeho praktické využití
Odpovědný přístup k zákazníkům	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti Evidence a řešení stížností
	Zapojení do rozhodování	Sběr návrhů na zlepšení produktů a služeb Vliv zákazníků na zaměření CSR aktivit firmy
	Kvalita produktů a služeb	Používání norem kvality (např. ISO 9001)
	Vzdělávání zákazníků	Školení bezpečnosti práce
Vztahy s dodavateli a dalšími obchodními partnery	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti Evidence a řešení stížností
Marketing a reklama	Informace o produktech	Poskytování jasných a přesných informací o výrobcích a službách
	Sdílený marketing	Použití marketingových aktivit k společné propagaci firmy a dobročinné události

20.12.2023

CSR témata	CSR aktivity	Příklady dobré praxe
Zapojení zaměstnanců a komunikace	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti Evidence a řešení stížností
	Zapojení do rozhodování	Sběr návrhů na zlepšení výkonnosti firmy
		Vliv zaměstnanců na zaměření CSR aktivit
Ohodnocení za práci	Nefinanční benefity	Sportovní a relaxační vyžití
		Kulturní vyžití
		Společenské akce pro zaměstnance
		Navýšení dovolené a volna
		Osobní komfort (notebook, auto, mobil)
Vzdělávání a rozvoj	Vzdělávání zaměstnanců	Školení, kurzy, mentoring
	Profesionální rozvoj	Plány kariérního rozvoje
Zdraví a bezpečnost	Firemní politika	Pravidla, opatření, školení
Vyváženost pracovního a osobního života	Flexibilní formy práce	Pružná pracovní doba
		Práce z domova
Podpora komunity	Firemní dárcovství	Finanční či materiální podpora
		Poskytnutí služeb se slevou či zdarma
		Zapůjčení firemního vybavení / software
	Firemní dobrovolnictví	Zaměstnanci vykonávají dobrovolnou práci v pracovní době (manuální práce či předávání odborných znalostí)
	Firemní investice do místní komunity	Dlouhodobé strategické zapojení do místní komunity či partnerství s neziskovými organizacemi
Spolupráce se školami	Vlastní firemní projekty	Vlastní veřejně prospěšné projekty
		Studentské stáže, praxe či exkurze
		Konzultace diplomových prací Podpora studentských aktivit
Zapojení stakeholders	Zapojení zaměstnanců	Firemní dobrovolnictví
		Matchingový fond
	Zapojení zákazníků	Benefiční akce s účastí zaměstnanců Zapojení zákazníků do CSR aktivit firmy

CSR

Aktivity sociálního pilíře



CSR témata	CSR aktivity	Příklady
Environmentální politika	Řízení	Environmentální strategie Využití norem (ISO 14001, EMAS) Environmentální audit
	Dodavatelský řetězec	Environmentální kritéria výběru dodavatelů
	Zapojení stakeholders	Spolupráce na environmentálních aktivitách Návrhy na zlepšení environmentálních praktik
	Komunikace	Environmentální školení Informace o environmentální politice firmy
	Změny klimatu	Opatření pro snižování uhlíkové stopy
	Energie a voda	Úspora energie
Obnovitelné zdroje		Využití energie slunečního záření, biomasy
Úspora vody		Opatření a zařízení na úsporu vody
Užitková voda		Využití užitkové vody ve výrobním procesu, k zalévání zeleně či na toaletách
Odpad a recyklace	Třídění a recyklace	Třídění a recyklace papíru, plastů, tonerů, cartridge a dalších materiálů
	Minimalizace odpadu	Tisk z obou stran papíru Vratné barely na pitnou vodu Optimalizace výrobního procesu
Doprava	Přesun zaměstnanců	Podpora ekologicky šetrné cesty do/z práce Omezování služebních cest (videokonference)
Produkty a balení	Přeprava zboží	Optimalizace logistiky
	Ekologické výrobky	Výrobky či služby s_ekoznačkou
	Obalové materiály	Minimalizace obalových materiálů Ekologicky šetrné obalové materiály
Nakupování	Ekologicky šetrný nákup	Recyklovaný papír, ekologické čisticí prostředky, energeticky nenáročné produkty
	Místní dodavatelé	Nákup od místních dodavatelů

CSR

Aktivity environmentálního pilíře





20.12.2023

Přínos CSR pro organizaci

S pomocí příkladů dobré praxe je možné organizace směřovat k naplňování aktivit jednotlivých pilířů CSR a umožnit jim čerpat výhody plynoucí z realizace těchto aktivit (Kašparová a Kunz, 2013, Dvořáková, 2013):

- ❑ zvýšení image organizace, posílení věrohodnosti a transparentnosti, odlišení se a zviditelnění,
- ❑ lepší poznání potřeb stakeholderů a možnost rozvíjet kvalitnější spolupráci s nimi,
- ❑ budování reputace, posílení důvěry,
- ❑ možnost nových podnikatelských příležitostí v rámci místních partnerství,
- ❑ získání nových, sociálně a ekologicky citlivých zákazníků,

Current state of CSR in the Czech Republic



- V České republice stát CSR významně nereguluje, ale udržuje na dobrovolné úrovni.
- Od roku 2013 je Národním CSR gestorem Ministerstvo průmyslu a obchodu, jehož úkolem je připravit strategický dokument Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice (NAP CSR).
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR je hlavním subjektem, který zajišťuje podporu a koordinaci CSR aktivit na národní úrovni.
-



Current state of CSR in the Czech Republic

In addition to the Ministry of Industry and Trade, non-governmental organizations such as:

- ✓ [the Association of Social Responsibility](#),
- ✓ [Business Leaders Forum](#),
- ✓ [Business for Society](#),
- ✓ [Czech Business Council for Sustainable Development](#)

participate in the development and promotion of CSR in the Czech Republic.

Current state of CSR in the Czech Republic



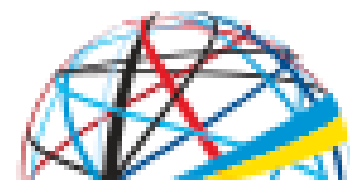
[The National Action Plan on Corporate Social Responsibility in the Czech Republic](#) (NAP CSR) was approved on 25 January 2016

The aim of the NAP CSR strategic document is to set the basic bases for the dissemination and support of CSR ideas in the Czech Republic on the basis of active dialogue and respect for the interests of all interested parties.

The main objectives are:

- ✓ strengthening the understanding and credibility of the concept of social responsibility in society,
- ✓ supporting the development of social responsibility in organizations, sharing experience and transferring international know-how.

Current state of CSR in the Czech Republic



MINISTRY OF
INDUSTRY AND TRADE

Dne 25. ledna 2016 byl schválen
Národní akční plán společenské
odpovědnosti firem v České republice
(NAP CSR)

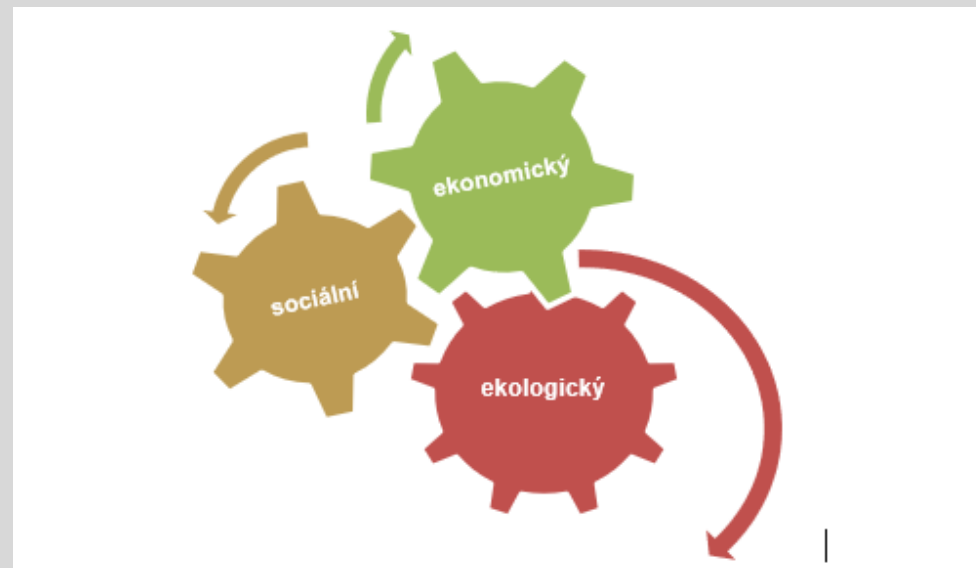
NAP CSR je rozdělen do deseti
klíčových oblastí.

Pro každou oblast jsou definovány
strategické priority, aktivity, realizátoři
činností, termíny a očekávané výstupy.

Jasně strukturovaný dokument tak
přináší určitý kvalitativní pokrok ve
srovnání s předchozí verzí.

Národní akční plán CSR – klíčové aktivity

- Propagace a podpora rozvoje konceptu CSR.
- Dialog a spolupráce mezi všemi zainteresovanými stranami.
- Samoregulace.
- Úloha veřejných orgánů, organizací zaměstnavatelů a podnikatelů a dalších zúčastněných stran.
- Šíření, implementace a dodržování mezinárodních standardů chování.
- Mezinárodní spolupráce.
- Dodržování lidských práv.
- **Vzdělávání a výzkum v oblasti CSR.**
- Uznávání a oceňování organizací za CSR.
- Ochrana zájmů spotřebitelů.



Přínos CSR pro organizaci

- ❑ spokojenost a věrnost zákazníků a z toho plynoucí dlouhodobé vazby,
- ❑ zvýšení motivace, spokojenosti, výkonnosti a loajality zaměstnanců, nižší fluktuace, udržení kvalitních zaměstnanců (stát se vyhledávaným zaměstnavatelem),
- ❑ zvýšení eko-efektivity – finanční úspory spojené s ekologickým chováním, snížením provozních nákladů, přitažlivost pro investory, zpřístupnění dalšího kapitálu,
- ❑ zlepšení managementu rizik a zmenšení nákladů na „risk management“,
- ❑ hospodárnější využití veřejných prostředků (úspory spojené s ekologickou praxí, úspory plynoucí z kvalitnějšího řízení),
- ❑ zlepšování vztahů s okolím a veřejnými orgány, získání pozitivního obrazu v očích široké veřejnosti,
- ❑ vytváření potřebného zázemí k úspěšnému fungování a dlouhodobé udržitelnosti.

Why be a responsible company - National Award of the Czech Republic for Social Responsibility

Společenská odpovědnost firem a udržitelný rozvoj jsou v současné době chápány jako moderní strategie řízení.

Posláním Národní ceny České republiky za společenskou odpovědnost je podpora společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje prostřednictvím zpětné vazby poskytované organizacím nezávislým stranickým hodnocením.

Za tímto účelem převzala Rada kvality České republiky od Evropské nadace pro řízení kvality (EFQM) systém uznání "Committed to Sustainability".

Tento systém uznání vzešel ze spolupráce EFQM s iniciativou OSN Global Compact, která je založena na modelu excellence EFQM.



Why be a responsible company - The Governor's Award for Social Responsibility

- Od roku 2009, kdy byl vyhlášen první ročník
- Cílem bylo informovat organizace i širokou veřejnost o problematice CSR (Corporate Social Responsibility) jako takové a podpořit úsilí malých a středních podniků a organizací veřejné správy, které se společenskou odpovědností aktivně zabývají nad rámec svých zákonných povinností.
- Cena hejtmána za společenskou odpovědnost je určena organizacím podnikatelského i veřejného sektoru, včetně škol a obcí.
-

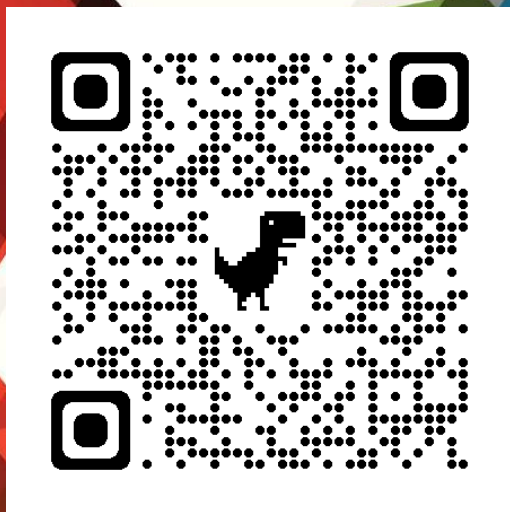


CENA HEJTMANA
ZA SPOLEČENSKOU
ODPOVĚDNOST

Corporate Sustainability Reporting Directive

V současné době se očekává, že nová směrnice o podávání zpráv o udržitelnosti podniků (CSRD) o nefinančním výkaznictví vstoupí v platnost v roce 2024, ale datum prvního nefinančního výkaznictví se bude lišit podle velikosti a typu podniku.

V České republice se dotkne více než tisíce firem, zejména těch s 250 a více zaměstnanci, které budou mít podle této směrnice povinnost vykazovat obdobně jako účetní závěrky.



Ing. Renata Skýpalová,
Ph.D.

[renata.skypalova@ambis.
cz](mailto:renata.skypalova@ambis.cz)