



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Další aktivity SP CSR ve firmách na otevřeném trhu práce – filantropie, sponzorství, dobrovolnictví.

Jana Kutnohorská

### Motto

„Komukoli prospěti můžeš, prospívej rád, možno-li celému světu. Sloužit a prospívat je vlastností povah vznešených“

Jan Ámos Komenský

### Zkratky

<i>zkratka</i>	<i>nezkrácený význam</i>
CSR	Corporate Social Responsibility = Společenská odpovědnost firem
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
OZP	Osoba zdravotně postižená
sms	služba krátkých textových zpráv z anglického <i>short message service</i>
WHO	Světová zdravotnická organizace

### Osnova

Úvod

- 1) Filantropie
- 2) Sponzorství
- 3) Dobrovolnictví
- 4) Osoby zdravotně postižené

Otázky

Literatura

Poznámky

### Studijní cíl

Filantropie, sponzorství, dobrovolnictví se může uplatňovat vůči všem osobám bez rozdílu věku, pohlaví, zdraví atd. My se soustředíme pouze na osoby zdravotně postižené. Vydeme z konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), která se opírá o tři pilíře: profit – zisk, people – lidé, planet – životní prostředí

### Dílčí studijní cíle

- 1) Profit

Pochopit, že dobrovolnictví je interaktivní činnost, která přináší prospěch poskytovateli a poskytovanému.

- 2) People

Pochopit společenský a sociální význam dobrovolnictví jako součásti společenské odpovědnosti firem.

- 3) Planet

Chovat se odpovědně k životnímu prostředí.

### Klíčová slova

Filantropie, sponzorství, dobrovolnictví, sociální pilíř, osoba zdravotně postižená

## Úvod

Společenská odpovědnost firem je českým překladem anglického výrazu Corporate Social Responsibility (CSR), pro který používáme zkratku „CSR“. Znamená takový způsob vedení firmy a budování vztahů s partnery, který zlepšuje reputaci a důvěryhodnost podniku. CSR lze charakterizovat jako dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají. Můžeme ji přirovnat ke společenskému tlaku vyvíjeného na firmy, aby přijaly koncept CSR za samozřejmou součást podnikání. CSR nemá konkrétně vymezené hranice a je založena na dobrovolnosti.

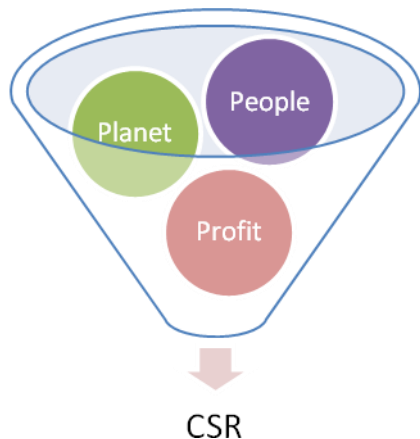
## 1 CSR – stručná charakteristika

Společensky odpovědné firmy se chovají tak, aby naplnily jak interní, tak i externí potřeby prostředí a přispívaly k celkovému zlepšování stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení. „Strategie firemní dobročinnosti“ se dotýká jak oblasti společenské odpovědnosti firem, tak samotné firemní filantropie. Společenská odpovědnost je dlouhodobou investicí do udržitelné budoucnosti a vypovídá o způsobu myšlení a chování a o celkovém přístupu k podnikání. Vztah firem i společnosti k CSR se posouvá a dnes se z CSR stává interakční proces směrem z firmy ke společnosti a naopak.

### 1.1 Koncept CSR

Koncept společenské odpovědnosti firem - CSR se opírá o tři pilíře – ekonomický, sociální a environmentální. Tyto tři pilíře korespondují s třemi charakteristikami, tzv. triple-bottom-line, neboli třemi „Pé“:

- Profit – zisk (ekonomická oblast)
- People – lidé (sociální oblast)
- Planet – planeta (environmentální oblast)



Napříč všemi třemi „Pé“ CSR jde firemní dobrovolnictví, které v ČR není tak rozšířené jako v zemích západně od našich hranic a mnozí lidé nechápu jeho význam pro společenskou odpovědnost. Přitom toto téma je v současné době společensky velmi aktuální.

## 2 Filantropie

**Etymologie:** z řeckého filein, milovat a anthrópos, člověk - láska k člověku.

### Definice:

**Filantropie** je humanisticky motivovaná dobročinnost, dávání peněz, zboží, času nebo úsilí pro podporu obecně prospěšného účelu, zpravidla v delším časovém horizontu a s jasně definovanými cíli. V obecnější poloze lze filantropii pojmut jako jakýkoli altruistický počín, který směřuje k podpoře dobra nebo zlepšování kvality života.

### 2.1 Firemní filantropie / dárcovství

Firemní filantropie / dárcovství je klíčovou složkou širšího konceptu CSR. Vyjadřuje odpovědnost firmy vůči sociálnímu prostředí, v němž podniká. Rozsah a význam firemní filantropie všeobecně roste, představuje zvyšování hodnoty značky firmy i posilování její role ve společnosti.<sup>1</sup> Firemní filantropie je významnou podmnožinou CSR. Chování v souladu se zákony je pro každou firmu povinné. CSR naopak zahrnuje aktivity vykonávané nad legislativní rámec, tedy nikoliv ty, co firma musí, ale ty, pro které se dobrovolně rozhodne v zájmu společnosti.

Z analýzy dosavadních trendů firemní filantropie vyplývá, že tam, kde firma CSR pojímá jako firemní filozofii, tam dosahuje velmi dobrých výsledků ve společenském vnímání firmy, což má zprostředkovaný dopad na to, co je pro firmu prioritní, tj. zisk. Firemní filantropie je pro firmu i určitou „reklamou“, protože jejím prostřednictvím se dostává do pozitivního povědomí široké veřejnosti.

### 2.2 Význam firemní filantropie

- Je klíčovou složkou širšího konceptu CSR.
- Představuje snahu sblížit komerční svět se společností.
- Vyjadřuje odpovědnost firmy vůči sociálnímu prostředí, v němž podniká.
- Představuje zvyšování hodnoty značky firmy i posilování její role ve společnosti.
- Utváří pověst podniku.
- Je součástí tržní hodnoty podniku, kterou v dnešní době tvoří také nehmotný majetek: intelektuální kapitál a pověst.
- Pověst firmy je pro její obchodní a investorské vztahy velice důležitá. Potřebuje se dobře zapsat do povědomí veřejnosti i obchodních partnerů a to zejména tím, že se nespokojí pouze se zvládnutím obchodní strategie, ale také se zajímá o dopady své činnosti na společnost a vnímá potřeby okolního prostředí.

<sup>1</sup> Mokrejšová, B. Strategie firemní dobročinnosti, 2007, s. 15



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## 3 Sponzorství

Sponzorství se týká peněžitých či nepeněžitých darů určených přímo potřebným občanům nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů.

### 3.1 Druhy sponzorství

- pasívní sponzorství
- aktivní sponzorství

Firemní sponzorství nejčastěji volí pasívní variantu výběru adresátů svých darů a více než polovina firem si své partnery pro dárcovskou činnost vybírá z došlých žádostí na podporu. Aktivní vyhledávání příjemců darů jako dominantní strategii jejich výběru volí čtvrtina firem. Ve strategiích výběru uchazečů dominují dvě základní tendence:

- exkluzivní strategie – podpora stálého, již ověřeného žadatele,
- inkluzivní strategie – tj otevřenost vůči všem žadatelům.

### Angažovanost v dárcovství

Existují dva základní přístupy, jak se v dárcovství angažovat:

1. Reaktivní přístup: Firma reaguje na přichozí žádosti a dotazy organizací a jednotlivců, ze kterých vybere ty, které podpoří či nikoliv.
2. Proaktivní přístup: Firma má vypracovanou dárcovskou strategii, v jejímž rámci dobročinné aktivity podporuje a sama vhodné projekty či partnery vyhledává.

### 3.2 Forma sponzorství / darů

Existují dva typy sponzorství / dárcovství: peněžní a nepeněžní.

#### A) Peněžní dárcovství

Finanční prostředky jsou nejčastější formou darů, bývají použity na podporu jednotlivých veřejně prospěšných projektů. Je to nejjednodušší metoda a způsob podpory prostřednictvím darování financí za konkrétním účelem. Existuje několik forem finanční podpory:

##### a) **Přímá podpora**

Zahrnuje finanční a věcné dary a to buď jednorázově či opakovaně a podporují se tak veřejně prospěšné projekty. Dlouhodobější podpora je přínosnější pro plánování i efektivitu dárců i obdarovaného. Firma jako dárců může tak lépe sledovat přínos vynaložených prostředků.

##### b) **Sbírka mezi zaměstnanci**

*Matchingový fond*: sbírku si organizují zaměstnanci sami nebo ve spolupráci s firmou. Firma pak navýší prostředky získané od zaměstnanců.

*Payroll giving*: dárcovství dobrovolným strháváním ze mzdy: Firma administrativně zajišťuje pravidelné strhávání darů z příjmů zaměstnanců ve prospěch vybrané neziskové organizace. Firma se mnohdy podílí na dárcovství a navýšuje dar o určitá procenta. Aktivně zapojuje zaměstnance do dárcovských aktivit a pozitivně navazuje se zaměstnanci interní komunikací.

##### c) **Firemní nadace, firemní nadační fond**

Firemní nadaci zakládá sama firma a jedná se o samostatný právní subjekt, který podporuje dlouhodobé dárcovské programy, jimiž jsou veřejně prospěšné projekty a provoz nadace.

##### d) **Charitativní aukce a výstavy**



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Firma organizuje různé charitativní aukce a výstavy. Výtěžek z těchto akcí pak následně věnuje na dobročinné účely.<sup>2</sup>

## **B) Nepeněžní dárcovství**

Způsob, jak podpořit charitativní činnosti. Tento typ dárcovství může pak přinést benefity pro neziskové organizace i firmě. Firma svojí podporou může propagovat i svojí značku.

### **a) Školení, vzdělávání a odborná pomoc**

Firmy mohou nabídnout neziskovým organizacím své odborné znalosti a poskytnout poradenské služby či know-how zdarma nebo levněji a snížit tak náklady neziskových organizací. Jedná se o školení v rámci finančních služeb, poradenství v rámci reklamní kampaně. Např. darování softwaru od firem, které se věnují informačním technologiím.

### **b) Poskytnutí zázemí**

Firma může nabídnout neziskovým organizacím, např. zázemí v prostorách své firmy nebo platit za organizaci nájemné. Dále zapůjčit techniku, poskytnout prezentační a reklamní plochy (např. na obalech výrobků), atd.

### **c) Firemní dobrovolnictví**

Firma může zapůjčit neziskové organizaci zaměstnance na krátkodobé či dlouhodobé projekty, ti mohou nabídnout své znalosti a dovednosti, kterými pak obohatí projekty a přispějí k nižšímu finančnímu zatížení neziskových organizací. Neziskové organizace nabízejí firemním dobrovolníkům různé jiné aktivity, mezi něž se řadí charitativní pomocné práce: např. přímá pomoc s dětmi, starými lidmi, sociálně znevýhodněnými. Dále pomoc odborné povahy: marketingové plány, vytvoření webových stránek a mnoho dalších potřebných znalostí a dovedností. Zaměstnanci si mohou osvojit celou řadu nových dovedností při vykonávání dobrovolnické činnosti, které mohou následně uplatnit v zaměstnání.

### **d) Služební pobyt tzv. secondement**

Dlouhodobý typ firemního dobrovolnictví, kdy zaměstnanec je firmou vyslán na dobrovolnickou činnost do neziskové organizace na období delší jak šest měsíců. Tento typ dobrovolnictví zatím v ČR není běžný, v zahraničí je oblíbený. Je součástí kariéry ve firmách. Mnoho nových zkušeností získávají obě strany - zaměstnanci firmy a nezisková organizace.

### **e) Účast ve správních radách a grantových komisích neziskových organizací**

Zástupci firem se mohou angažovat ve správních radách a přinášejí tak profesionální pohled neziskovým organizacím a zvyšují jejich důvěryhodnost směrem k veřejnosti.<sup>3</sup>

## **3.3 Fundraising**

Strategie sponzorství zaměřená na jednotlivce jako donátora. V České republice je nejrozšířenější darování prostřednictvím sms. Jedná se o český vynález, díky kterému se fundraising rozvinul do dalších dimenzí. Jednotlivci<sup>4</sup> se mohou jednouchým odesláním sms podílet na dobré věci.

<sup>2</sup> Sejkorová, 2012.

<sup>3</sup> Sejkorová, 2012

<sup>4</sup> Individuální dárci tvoří např. v USA ve sponzoringu obrovský podíl – až 80 %, In: Kezňiklová, 2011, s. 9

## 4 Dobrovolnictví

Hlavním cílem rozvoje dobrovolnictví je posílení sociální soudržnosti ve společnosti. Dobrovolná činnost vnáší do moderní společnosti sociální rozměr, na kterém je její fungování životně závislé. Podstatou této dobrovolnické činnosti je dobrovolná práce zaměstnanců v neziskových organizacích. Firemní dobrovolnictví většinou nabízejí velké nadnárodní společnosti, které mají větší finanční možnosti podpořit aktivity sociálního charakteru.

### 4.1 Právní podpora dobrovolnictví

Potřeba profesionalizovat a právně ošetřit práci s dobrovolníky vyústila v roce 2002 ve vyhlášení zákona o dobrovolnické službě (zákon č.198/2002).

Dobrovolnickou službou je dle tohoto zákona činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

- Pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase.
- Pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí.
- Pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.<sup>5</sup>

### Definice:

#### Co je to dobrovolnictví? Kdo je dobrovolník?

Dle Tošnera a Sozanské (2006, s. 35): „Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena. Dobrovolnictví je profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků.

Dobrovolník je „člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“<sup>6</sup>

### 4.2 Typy dobrovolnických aktivit

Rozlišení typů dobrovolnických aktivit je důležité z hlediska přípravy a následné realizace.

#### 1) Jednorázové akce

Benefiční akce, kampaně, sbírky apod. Zapojení dobrovolníků do jednorázových aktivit nemusí znamenat, že jde o jednorázovou pomoc – akce tohoto typu ve většině případů probíhají několikrát do roka. Dobrovolník může pomáhat vícenásobně, ale vždy v krátkodobém časovém rozmezí.

<sup>5</sup> Hladká, M. Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje. In: [Online].[cit. 2013-02-04]. Dostupné < [http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference\\_Pardubice\\_Hladka.pdf](http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf) >

<sup>6</sup> Tošner, J., Sozanská, O. 2006. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích.

Projekt „Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“, OP LZZ

CZ.1.04/5.1.01/77.00003, [www.spcsr.cz](http://www.spcsr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

- 2) Dlouhodobý dobrovolnický program  
Probíhá v delším časovém rozpětí. Dobrovolník vykonává činnost pravidelně, například dvě hodiny týdně po celý rok. Jedná se o dobrovolný závazek, který je pro dobrovolníka splnitelný a pro organizaci užitečný svojí pravidelností. Mezi dobrovolníkem a organizací se vyplatí mít sepsanou dohodu o spolupráci, v níž jsou upraveny závazky, práva a povinnosti obou stran.
- 3) Dobrovolnická služba / mise  
dobrovolník vykonává dlouhodobou pomoc v zahraničí.

### 4.3 Oblasti působení dobrovolníka

- 1) Sociální oblast – oblastí působení je pomoc OZP, lidem drogově či jinak závislým, seniorům, dětem z dětských domovů apod.
- 2) Humanitární pomoc při živelních katastrofách a pomoc při ochraně lidských práv uprchlíků, obětí trestných činů, ale i běžných občanů.
- 3) Ekologie a pomoc při ochraně přírody – obnova lesa, čištění vodních zdrojů.
- 4) Kulturní oblast – rekonstrukce, obnova hradů a zámků, pořádání festivalů.
- 5) Oblast volného času, sportu, vzdělávání – vedoucí kroužků, dětských oddílů, vedoucí na letních táborech (Hodač, 2009, s. 6).

Pracovat jako dobrovolník je možné „na plný úvazek“, ale také při běžném zaměstnání či studiu, nárazově nebo pravidelně. Je nutné, aby se tato služba vykonávala mimo „hlavní“ činnost, tedy mimo práci či studium. *Dobrovolnictví se též nesmí provozovat v rámci podnikatelské či jiné výdělečné činnosti* (Hodač, 2009, s. 9).

#### 4.3.1 Koordinátor

Koordinátor je klíčová osoba metodiky práce s dobrovolníky. Je kontaktní osobou jak pro dobrovolníky, tak i pro zaměstnance a pomáhá jim vzájemně komunikovat. Provází dobrovolníky od jejich výběru přes výcvik a dobu samotné činnosti až po ukončení spolupráce. Organizace mnohdy funkci koordinátora podceňují.

Zabezpečuje:

- realizaci náboru dobrovolníků,
- pomáhá při uvádění vybraných dobrovolníků do organizace,
- evidenci v databázi,
- stará se o dodržování formálních náležitostí,
- hledá vhodné příležitosti k motivaci dobrovolníků,
- povzbuzuje a děkuje za jejich pomoc.

### 4.4 Význam práce dobrovolníků

Využívání práce dobrovolníků je velmi důležité strategické rozhodnutí. Práce s dobrovolníky není tak jednoduchá, jak se na první pohled může zdát, zajišťuje organizaci mnoho výhod a přínosů. Dobrovolníci představují levný zdroj pracovní síly. Slovo „levný“ znamená, že ani dobrovolná práce není zadarmo. Organizace musí vynaložit určité finanční prostředky na přípravu a realizaci práce s dobrovolníky, je třeba koordinovat jejich aktivity, zajistit dobrovolníkům vhodné pracovní prostředky, prostory. V rámci jejich motivace jim organizace nabízí také např. vzdělávání, zveřejnění jmen, teambuildingové akce. Všechny tyto zmíněné aspekty představují náklady, se kterými je potřeba předem počítat. Výše nákladů se odvíjí od skutečnosti, zda organizace pracuje s dobrovolníky podle zákona o dobrovolnické službě (je tzv. přijímající organizací), např. zahraniční dobrovolná služba, humanitární



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

organizace, nebo zda samotní členové organizace jsou dobrovolníky a pracují pravidelně, bezplatně na osobně vytyčeném poslání, např. práce s dětmi (nejčastěji na místní úrovni). Obecně lze říci, že práce s dobrovolníky se významně neliší od řízení lidí v běžné ziskové firmě. Kvůli absenci finanční odměny je však o to důležitější využívat ostatních forem motivování a vedení pracovníků.

#### 4.5 Mezinárodní kontext

S cílem poukázat na činnost dobrovolníků po celém světě a podnítit ostatní potenciální dobrovolníky k jejich zapojení, vyhlásilo Valné shromáždění OSN v roce 1997 rok 2001 jako Mezinárodní rok dobrovolníků. V rámci tohoto roku dobrovolnictví byla přijata rezoluce, která obsahovala doporučení týkající se činnosti dobrovolníků, byl oceněn jejich význam. Dobrovolnictví je zde chápáno jako „integrální součást jakékoli strategie zaměřené na omezení chudoby, udržitelný rozvoj a sociální integraci, a zvláště na překonání sociální izolace a diskriminace“ (č. 52/17 z 20. listopadu 1997)<sup>7</sup>

V listopadu 2012 se konal v Bruselu summit Enterprise 2020, který uspořádala organizace CSR Europe 29. José Barroso<sup>8</sup> ve svém zahajovacím projevu řekl: „*Nesouhlasím s přesvědčením, že evropský sociální model je mrtvý. Musíme jej společně modernizovat. Evropská unie podporuje sociálně tržní podnikání a zavádění CSR do firemních strategií hraje v tomto ohledu důležitou roli. A je potřeba to neustále zdůrazňovat.*“<sup>9</sup>

Evropský rok, vyhlášený EU, je každý rok věnován jiným prioritám. V roce 2011 se Evropská unie zaměřila na dobrovolnictví.

<sup>7</sup> Hladká, M. Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje. In: [Online]. [cit. 2013-02-04]. Dostupné < [http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference\\_Pardubice\\_Hladka.pdf](http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf) >

<sup>8</sup> José Manuel Durão Barroso (nar. 1956 Lisabon, portugalský politik), 11. předseda Evropské komise

<sup>9</sup> Novinky ze CSR 4.12.2012- Jose Barroso: Zavádění CSR strategií je pro sociálně tržní podnikání důležité. In: [Online]. [cit. 2013-01-24]. Dostupné z URL < <http://www.byznysprospolecnost.cz/aktuality/339/jose-barroso:-zavadeni-csr-strategii-je-pro-socialne-trzni-podnikani-dulezite.html> >





evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## 5 Osoby zdravotně postižené – vymezení pojmu, specifikace problému

Dobrovolnická zkušenost z kontaktu s osobami s handicapem přináší dobrovolníkům jiný úhel pohledu na kvalitu<sup>10</sup> a smysl života. Je přirozeným nástrojem pro sebepoznání, učení se a změnu žebříčku hodnot dobrovolníka. Tato iniciativa může dobrovolníkům otevřít jiné životní souvislosti.

Osoby se zdravotním postižením patří mezi početnou minoritní skupinu ohroženou sociálním vyloučením a postižením na trhu práce. Zaměstnávání OZP je ze strany státu věnována dlouhodobě pozornost. Pro současný přístup k integraci osob se zdravotním postižením je charakteristický důraz na rovné příležitosti a nediskriminaci.

### Definice:

**Zdravotní postižení:** tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených zákonem. Musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.<sup>11</sup>

**Osoba zdravotně postižená:** fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, kdy má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nějak omezena.<sup>12</sup>

### 5.1 Osoby s psychickým onemocněním

Mezi psychická onemocnění patří široká škála poruch jako např.: poruchy osobnosti, poruchy nálad, schizofrenní poruchy, neurotické poruchy. Jsou charakteristická tím, že jedinec má problémy v projevech chování, komunikaci, sociálních vztazích, nikoliv s intelektem. Lidé s psychickými poruchami mohou vykonávat jakoukoliv profesi, na kterou mají nadání, nebo se uplatňují ve vystudované profesi. Pro různé výkyvy zdravotního stavu bývá u této skupiny osob problém s dokončením zamýšlených a stanovených cílů a činností a to nejvíce ve stresových situacích.

### 5.2 Osoby se zrakovým postižením

Nevidomost<sup>13</sup> představuje v současnosti jeden z nejzávažnějších problémů světa. Podle WHO počet nevidomých se ve světě pohybuje okolo 45 milionů. 135 miliónů osob je slabozrakých. Lidé v rozvojových zemích mají 5 až 10 krát větší riziko oslepnutí než lidé z průmyslově

<sup>10</sup> Kvalita života byla definována WHO, která také sestavila dotazník / nástroj měření kvality života.

<sup>11</sup> Antidiskriminační zákon, zákon č. 198/2009 Sb., § 5 odst. 6

<sup>12</sup> Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) od 1. 1. 2010, § 67, odst. Tento zákon stanovil nový okruh osob, které jsou pro účely zaměstnanosti osoby se zdravotním postižením.

<sup>13</sup> Slabozrací lidé mají omezené zrakové schopnosti. Dochází u nich k nepřesným utvářením zrakových představ. Mají sníženou schopnost běžného grafického a pracovního výkonu, který je spojen s užíváním zraku. Nemohou používat běžný tisk bez speciálních optických pomůcek. Nicméně zrak zůstává dominantním smyslem.

Nevidomí lidé mají závažné omezení nebo znemožnění zrakových představ. Nepoužívají zrak při orientaci v prostoru, nemohou používat běžný tisk ani se speciálními optickými pomůckami. Lidé, kteří mají amaurózu, nevidí vůbec nic, nerozlišují světlo a tmu. Pro komunikaci s okolím používají nevidomí lidé ostatních smyslů, hlavně hmat a sluch.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

vyspělých zemí světa. Příčinou jsou především špatné sociální podmínky a nedostupnost lékařské péče.

### 5.3 Osoby se sluchovým postižením

Termín sluchové postižení zahrnuje tři základní kategorie osob: neslyšící, nedoslýchaví, ohluchlí. Termínem „neslyšící člověk“ lze v ČR podle zákona č. 155/1998 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob, ve znění zákona č. 384/2008 Sb., v úplném znění vyhlášen pod č. 423/2008 Sb., označit toho, kdo neslyší od narození, nebo ztratil sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči. Dále osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem.

### 5.4 Osoby s tělesným postižením

Tělesné postižení je porušení funkce ve vztahu jedince a společnosti u osob se zdravotním postižením. „Jsou narušeny role, které postižený ve společnosti zastává: soběstačnost, schopnost cestovat, partnerská a rodinná role, pracovní a zájmová činnost.“<sup>14</sup> Tělesné postižení je zpravidla redukováno na poruchu pohybového a nosného ústrojí, tj. kostí, kloubů, svalů aj., nebo porucha či poškození nervového ústrojí. Hlavním znakem takového tělesného postižení je celkové nebo částečné omezení hybnosti, které způsobuje velké obtíže v běžných činnostech. Jedná se o dlouhodobý nebo trvalý stav, který má dopad na sociální interakci, dále získávání zkušeností, oblast kognitivní, emocionální, duchovní a jiné oblasti.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích. 3. svazek G - J., 1999. s. 131



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Otázky

- 1) Sociálně prospěšný podnik buďoval v Československé republice mezi dvěma světovými válkami jeden světově známý podnikatel. Znáte jeho jméno?
- 2) Jmenujte jakoukoliv současnou firmu a charakterizujte, jakými aktivitami je sociálně prospěšná?
- 3) Znáte známé osobnosti – filantropy ve světě a v ČR?
- 4) Znáte firmy, které proslavila filantropie ve světě a v ČR?
- 5) Znáte nějakého světového sponzora a cíl jeho sponzorství?
- 6) Znáte českého sponzora a cíl jeho sponzorství?
- 7) Znáte nějaký konkrétní příklad fundraisingu?
- 8) Znáte nějaký konkrétní příklad „služebního pobytu tzv. secondementu“?

## 6 Literatura

DRAGOMIRECKÁ, E., BARTOŇOVÁ, J. 2006. *WHOQOL-BREF, WHOQOL-100: World Health Organization Quality of Life Assessment: příručka pro uživatele české verze dotazníků kvality života Světové zdravotnické organizace*. Praha: Psychiatrické centrum. ISBN 80-85121-82-4.

DRAGOMIRECKÁ, E. et al. 2006. *SQUALA: Subjective quality of life analysis : příručka pro uživatele české verze Dotazníku subjektivní kvality života SQUALA*. Praha: Psychiatrické centrum. ISBN 80-85121-47-6.

HAJNÝ, P. 2010. *Marie Baťová. První dáma Zlína*. Zlín: Nadace Tomáše Bati, 207 s. ISBN 978-80-254-8882-9.

HLADKÁ, M. *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje*. In: [Online]. [cit. 2013-02-04]. Dostupné < [http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference\\_Pardubice\\_Hladka.pdf](http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf) >  
HODAČ, Tomáš a kol., 2009. *Dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže. ISBN 978-80-87449-99-8.

MOKREJŠOVÁ, B. 2007. *Strategie firemní dobročinnosti*. Bakalářská práce, vedoucí práce Ing. František Svoboda. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. 2009. *Pedagogický slovník*. vyd. 6. Praha: Portál. 400 s. ISBN 978-80-77367-647-6.

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. 2006. *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.

SEJKOROVÁ, T. 2012. *Firemní dobrovolnictví*. Diplomová práce, vedoucí práce PhDr. Veronika Gigalová, Olomouc: Univerzita Palackého. Filozofická fakulta.

*Chytrá odpovědnost a boj o budoucí zisky - titulní rozhovor s Pavlínou Kalousovou*. In: [Online]. [cit. 2013-02-02]. Dostupné z <<http://www.byznysprospolecnost.cz/o-platforme/ze-zivota-platformy.html>>

*Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích. 3. svazek G - J*. 1. vyd. Praha: Diderot, 1999. ISBN 80-902555-5-8.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Poznámky

Klady workshopu:

Zápory workshopu:

Dotazy

Interaktivní diskuze



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)





evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)