

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Strategický plán obce/města z pohledu rovných příležitostí

Bc. Markéta Chlubnová

Diplomová práce
2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta CHLUBNOVÁ**

Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Regionální rozvoj**

Název tématu: **Strategický plán obce/města z pohledu rovných příležitostí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Strategické plánování
3. Gender a rovné příležitosti
4. Uplatnění gender přístupů ve strategickém plánování
5. Rozbor příkladů strategických plánů z pohledu rovných příležitostí
6. Závěr
7. Použitá literatura

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. BLAŽEK, Jiří; UHLÍŘ, David. Teorie regionálního rozvoje. 1. vyd. Praha, Karolinum, 2002. 211 s. ISBN 80-246-0384-5.
2. OSVALDOVÁ, Barbora. Česká média a feminismus. 1. vyd. Praha, Sociologické nakladatelství, 2004. 158 s. ISBN 80-86429-31-8.
3. ŠILHÁNKOVÁ, Vladimíra. Význam vazby mezi územním a strategickým plánem pro rozvoj našich měst a regionů. Konference Aktuální otázky rozvoje regionů. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, Svoboda nad Úpou, 2-3.7.2002.
4. FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. 2. vyd. Praha, Ministerstvo financí a Ministerstvo práce a sociálních věcí, červen 2004. 75 s.
ISBN 80-85045-14-1 (Ministerstvo financí) ISBN 80-86552-90-X (Ministerstvo práce a sociálních věcí).
5. WEISMAN, Leslie K. Discrimination by Design : A Feminist Critique of the Man-Made Environment. Urbana : University of Illinois Press, 1992. 190 s. ISBN 0-252-01849-4.
6. JINDŘICHOVÁ, Jitka. Evropský rok 2007 jako boj proti vícenásobné diskriminaci. Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, listopad 2006. ISSN 1803-2486.
7. Www.padesatprocent.cz [online]. 2005 [cit. 2008-10-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.padesatprocent.cz/>>.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. arch. Vladimíra Šilhánková, Ph.D.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: 26. května 2008

Termín odevzdání diplomové práce: 1. května 2009

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.

prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Havlíčkově Brodě dne 22. 4. 2009

Markéta Chlubnová

Poděkování:

Na tomto místě bych chtěla poděkovat doc. Ing. arch. Vladimíře Šilhánkové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a ochotu při vedení této diplomové práce.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá rozbořem strategického plánu města z pohledu rovných příležitostí, konkrétně rozbořem strategického plánu Statutárního města Opavy. Dále práce popisuje vyváženost témat strategického plánu města Opavy. V závěru práce je návrh doporučení, jak sestavit strategický plán, aby jeho dopady na společnost byly genderově vyvážené.

KLÍČOVÁ SLOVA

strategické plánování, genderová rovnost, rovné příležitosti, Statutární město Opava

TITLE

Strategic plan municipality/town view of equal opportunity

ANNOTATION

The diploma thesis analysis the strategic plan municipality of equal opportunity, concretely analysis the strategic plan of town Opava. My work describes how the theme of strategic plan of Corporate town Opava are balanced. At the end of this work is here suggest of recommendation how to do strategic plan to be gender balanced.

KEYWORDS

strategic planning, gender equality, equal opportunity, Corporate town Opava

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ	10
1.1 Přístupy ke strategickému plánování.....	11
1.1.1 Ekonomický přístup.....	12
1.1.2 Socio-geografický přístup	12
1.1.3 Environmentální přístup	12
1.2 Metody zpracování strategického plánu	13
1.2.1 Expertní metoda.....	13
1.2.2 Komunitní metoda	14
1.3 Kritéria strategického plánu.....	15
1.3.1 Dlouhodobost	15
1.3.2 Systematičnost a selektivnost.....	15
1.3.3 Provázanost a soustavnost	15
1.3.4 Otevřenost a reálnost	16
1.4 Proces tvorby strategického plánu.....	16
1.4.1 Analytická část	16
1.4.2 Strategická část.....	20
1.4.3 Realizační část	22
1.4.4 Monitorovací a hodnotící část	23
2 GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	25
2.1 Úvod do problematiky	25
2.2 Genderová rovnost a nerovnost.....	25
2.3 Základy diskriminace	26
2.4 Důvody genderové rovnosti	26
2.4.1 Spravedlnost a demokracie.....	26
2.4.2 Ekonomický růst a lepší výkonnost na pracovním trhu	27
2.4.3 Demografický růst.....	27
2.4.4 Vyšší míra osobní svobody jak pro ženy, tak i pro muže.....	28
2.4.5 Kvalitnější rozhodování.....	28
2.5 Vyšší požadavky na implementaci genderové rovnosti	29
2.5.1 Ženská práva jsou lidská práva.....	29
2.5.2 Genderová rovnost jako základní princip v EU	30
2.5.3 Strukturální fondy a genderová rovnost	31
2.6 Zajišťování genderově vyrovnaného přístupu.....	32

2.7	Základní statistiky, které mapují situaci žen a mužů.....	35
2.7.1	Základní tabulka pro genderovou analýzu.....	37
2.7.2	SWOT analýza.....	38
3	UPLATNĚNÍ GENDER PŘÍSTUPŮ VE STRATEGICKÉM PLÁNOVÁNÍ.....	40
3.1	Historický přístup z hlediska genderu	40
3.2	Gender a rozpočtování.....	41
3.3	Definice generového rozpočtování	41
3.4	Proč je genderové rozpočtování dobré	42
3.5	Principy, na kterých je genderové rozpočtování založeno a které má také v praxi podporovat.....	42
3.6	Gender z hlediska přístupů ve strategickém plánování	43
3.7	Závěr teoretické části.....	45
4	ROZBOR STRATEGICKÉHO PLÁNU MĚSTA OPAVY Z POHLEDU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ.....	47
4.1	Profil města.....	47
4.2	Obecně o novém plánovacím období 2007 - 2020 města Opavy	47
4.3	Sestavování strategických plánů.....	50
4.4	Zpracovatel SP města Opavy.....	51
5	ZÁVĚR.....	65
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	67

Seznam obrázků

Obrázek 1: Strategické plánování a strategický plán.....	11
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Základní tabulka pro genderovou analýzu	37
Tabulka 2: Základní metodika SWOT analýzy	38
Tabulka 3: Návrh klíče hodnocení SP z pohledu genderové rovnosti.....	39

Seznam grafů

Graf 1: Podíl žen v zastupitelstvech krajů v roce 2004 a 2008	51
Graf 2: Počet žen a mužů v pracovních skupinách pro jednotlivé oblasti.....	54
Graf 3: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu na celorepublikové úrovni ..	56
Graf 4: Vzdělání populace podle věku v roce 2007 na celorepublikové úrovni	57
Graf 5: Osoby pobírající plný a částečný invalidní důchod podle průměrné výše důchodu a pohlaví	59
Graf 6: Oběti a pachatelé vybraných trestných činů v roce 2007.....	62

Úvod

Jednou z významných oblastí národního hospodářství je veřejná správa. V posledních letech je postavena na úroveň soukromého sektoru a z toho důvodu jsou na činnost veřejné správy kladeny vyšší nároky, ať již v oblasti odbornosti, hospodárnosti, efektivnosti, či plánování. Ve veřejné správě jsou tedy využívány metody, které dříve využíval soukromý sektor, a to zejména metoda strategického plánování. Města si proto nechávají zpracovávat nebo si zpracovávají strategické plány, kdy tyto plány umožňují určit správný rozvoj v následujícím období.

Nedílnou součástí strategického plánování ve veřejné správě by mělo být rovné zacházení mezi muži a ženami, a to jak při zpracovávání strategických plánů, jejich schvalování a v neposlední řadě při jejich realizaci.

V diplomové práci se proto pokusím zhodnotit rovné příležitosti žen a mužů při zpracovávání strategických plánů, dále při jejich schvalování a při dopadu realizace těchto plánů na muže a ženy.

Cílem mé diplomové práce je tedy zhodnocení, zda jsou strategické plány v ČR genderově vyvážené.

První část této práce se zabývá rozбором problematiky strategického plánování, v druhé části je rozbor genderu - rovných příležitostí mezi muži a ženami a třetí část se týká uplatnění gender přístupů ve strategickém plánování.

V druhém praktickém celku provedu analýzu strategického plánu, a to konkrétně strategického plánu města Opavy. Zhodnotím tento strategický plán z hlediska genderu při jeho zpracování, schvalování a praktického využití.

Výsledkem mé diplomové práce by mělo být vyhodnocení rovných příležitostí ve státní správě při zpracovávání strategických plánů měst.

1 Strategické plánování¹

Strategické plánování je nástroj, který slouží k rozvoji jakékoliv organizace (např. instituce, města nebo podniku). Pojem strategické plánování souvisí s pojmem strategie a je to nástroj, jež se pomocí analýz a konkrétních kroků snaží systematicky propracovat ke změnám, které povedou k lepšímu. Výsledkem strategického plánování je vypracování strategického plánu. Při strategickém plánování se ukazuje poslání, které má daná organizace, zkoumají se její zdroje a prostředí. Dále se určují cíle, priority a strategie organizace, pomocí nichž bude naplněno poslání.

Strategické plánování se uplatňuje v ziskovém i neziskovém sektoru. Strategické plánování ve veřejném sektoru je specifickým oborem, a co se tedy týče plánování rozvoje měst a regionů, začalo se strategické plánování prosazovat v 80. letech 20. století, u nás o něm můžeme hovořit od poloviny 90. let 20. století.

Během procesu evropské integrace se začala metodika strategického plánování v rámci EHS uplatňovat na regionální úrovni a v současné době je tato metoda východiskem především při vytváření programových dokumentů v rámci Evropské unie při žádostech o poskytnutí finančních prostředků z fondů EU, což jsou Strukturální fondy, Kohezní fond, Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond (EAGFF), Finanční nástroje na podporu rybolovu (FIFG). To, že je zde možnost získání finančních prostředků z Evropské unie pro města, jež mají vypracovanou dlouhodobou strategii rozvoje, je pohnutkou pro řadu měst, mít strategický plán zpracovaný.

¹ Zpracováno na základě:

ŠILHÁNKOVÁ, Vladimíra. *Teoretické přístupy k regionálnímu rozvoji*. Univerzita Pardubice: Fakulta ekonomicko-správní, Pardubice, 2007. 129 s.;

WRIGHT, Glen. *Management veřejné správy : teorie a praxe ; zkušenosti z transformace veřejné správy ze zemí střední a východní Evropy*. Praha: Ekopress, 2003. 419 s.;

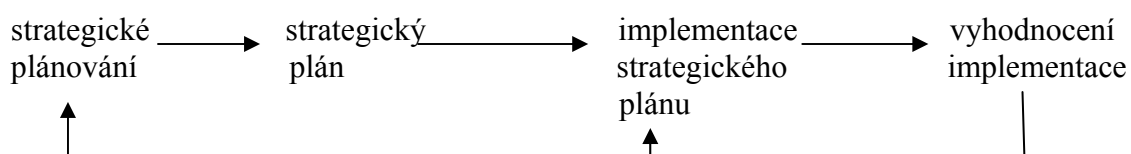
REKTOŘÍK, Jaroslav; ŠELEŠOVSKÝ, Jan a kolektiv. *Strategie rozvoje měst, obcí a regionů a jejich organizací*. Brno: Masarykova univerzita, 1999.

Strategický plán by měl být srozumitelný, dlouhodobý, měl by být schopen reagovat na změny, měl by být participatorní a interaktivní. Plán by měl využívat variantní scénáře, měl by brát v potaz uskutečnitelnost v měnícím se prostředí a jeho součástí by mělo být průběžné monitorování a prověřování vnějšího prostředí.

Správa International City Management Association (ICMA) konstatuje, že rozhodnutí strategického plánování mohou napomáhat místním samosprávám zejména následujícími způsoby:²

- Identifikováním trendů a faktorů ovlivňujících místní komunitu.
- Umožňují udržet základní znaky komunity a sousedské hodnoty i za situace, kdy dochází k politickým, ekonomickým a sociálním změnám.
- Umožňují podporovat ekonomický rozvoj, zejména prostřednictvím zkvalitnění infrastruktury, efektivní regulatorní politiky a ekonomických nástrojů podpory růstu.
- Umožňují zlepšit podmínky pro přilákání nových investorů, což znamená více nových pracovních míst a ekonomický růst.

Na níže uvedeném obrázku je vidět vztah mezi strategickým plánováním a strategickým plánem.



Obrázek 1: Strategické plánování a strategický plán

Pramen: REKTOŘÍK, Jaroslav; ŠELEŠOVSKÝ, Jan a kolektiv. *Strategie rozvoje měst, obcí a regionů a jejich organizací*. s. 8.

1.1 Přístupy ke strategickému plánování

Lze rozlišit různé přístupy ke strategickému plánování, které mají rozdílné cíle a výsledky. Jedná se o ekonomický přístup a sociogeografický přístup a

² WRIGHT, Glen. *Management veřejné správy : teorie a praxe ; zkušenosti z transformace veřejné správy ze zemí střední a východní Evropy*. s. 88.

environmentální přístup.

1.1.1 Ekonomický přístup

Ekonomický přístup je systematický způsob, jak organizovat změny a vytvářet v celé společnosti široký konsensus, který je založen na společné vizi pro lepší ekonomickou budoucnost. Strategický plán ekonomického rozvoje města má za cíl realizovat politiky a programy, jež mohou vést k posílení ekonomik na místní úrovni a je založena na podnikatelském prostředí, které je dobré a přitahuje nová pracovní místa, která vytváří investice. Dále je plán založen na podnikatelském prostředí, které jednak nabízí a hledá pozemky a budovy, které jsou vhodné k podnikání, dále na prostředí, jež podporuje vznik malých a středních podniků, zlepšuje postavení existujících podniků a povzbuzuje v celé komunitě podnikavost. Ekonomicky zaměřené strategické plánování se zaměřuje na veřejně soukromé partnerství, analýzu prostředí, identifikaci kritických oblastí a sestavení strategického plánu, který se pak hodnotí a monitoruje. Za strategické plánování odpovídá Komise pro strategický rozvoj. Tato komise by měla tvořit tým, který je schopen přijímat konsensuální rozhodnutí. Na práci komise by se měli podílet lidé, kteří jsou reprezentanty všech rozhodujících oblastí, jako jsou například volení veřejní činitelé, místní obchodníci s realitami, ředitelé středních škol a zástupce místní univerzity, vydavatelé novin, atd. Komisi by měl předsedat všeobecně uznávaný zástupce pro soukromý sektor, a pro každou řešenou oblast by měla existovat jedna pracovní skupina sestavená z expertů na danou problematiku. V pracovních skupinách by dále měli být zastoupeni členové Komise.

1.1.2 Socio-geografický přístup

Tento přístup lze nazvat jako soubor postupných a zcela konkrétních kroků, které povedou ke zlepšení sociálně ekonomického prostředí v celém řešeném území. Strategické plánování je založeno na tom, že bude porozuměno silným a slabým stránkám, a dále příležitostem a hrozbám.

1.1.3 Environmentální přístup

O environmentálním přístupu hovoříme od té doby, kdy se na přelomu

století zjistilo, že již při procesu strategického plánování nelze vylučovat environmentální problematiku, se kterou souvisejí cíle udržitelného rozvoje.

Princip udržitelnosti vyhlásila Agenda 21 a byla rozpracována do dokumentu Místní agenda 21. To, že se přešlo k udržitelnému rozvoji, znamená, že plánovací postupy budou řešit problémy komplexně a dlouhodobě, budou umožňovat využívat optimálně zjevné i optimálně skryté zdroje a budou pomáhat k tomu, aby bylo dosaženo konsensu všech účastníků.

Základní principy udržitelného rozvoje jsou propojení základních oblastí života, dlouhodobá perspektiva, omezená kapacita životního prostředí, předběžná opatrnost, prevence, kvalita života, sociální spravedlnost a demokratické procesy. Dále to jsou vnitrogenerační a mezigenerační odpovědnost a zohlednění vztahu lokální a globální.

V tomto pojetí je strategické plánování proces, při kterém jsou tyto vyjmenované principy udržitelného rozvoje respektovány. Také jsou stanoveny dlouhodobé cíle a cesty, jak těchto cílů dosáhnout. Tento cíl sleduje Místní agenda 21.

1.2 Metody zpracování strategického plánu

Tvorba strategických plánů není stanovena zákonem, a proto mohou být strategické plány poměrně dost odlišné. Lze rozlišit dvě metody při tvorbě strategických plánů, a to expertní metodu a komunitní metodu.

1.2.1 Expertní metoda

Expertní metodu představuje skupina najatých expertů. Tým expertů většinou není z daného místa, proto se s ním při práci seznamují a využívají znalostí místních expertů. Tento tým poté zpracovává kvalitní, odborně a metodicky nenapadnutelnou strategii rozvoje. Výhodou této metody je, že detailně sleduje jednotlivé jevy, je zde důkladná analytická část, a jsou zde vysoce kvalitní a propracované strategie. Nevýhodou je malá nebo povrchní znalost místního prostředí, malá hloubka projednání s veřejností a častý nezájem veřejnosti o rozvojové strategie.

Je možné je použít především pro malá města, kde je malý potenciál

místních expertů nebo znalců nebo naopak pro velká a velmi složitá území, kde hrozí problém složité horizontální komunikace mezi jednotlivci, místními osobami a experty. Podmínkou úspěšného uplatnění této metody je komunikace mezi zpracovatelem a zadavatelem. Strategii rozvoje musí zadavatel rozumět a ztotožnit se s ní.³

1.2.2 Komunitní metoda

Komunitní metoda předpokládá, že v každém místě (městě, obci či kraji) je skupina osob, která je seznámena s diskutovanou problematikou. Tato skupina potom tvoří komunitu, což je každá osoba, která má zájem o určité místo nebo se na něm osobně finančně podílí. Strategický plán je pak výsledkem diskuse místních obyvatel a expertů. Při této metodě se neobejdeme bez místních znalců, jako jsou představitelé místní a státní správy, místní aktivisté, vedoucí pracovníci velkých podniků a osoby, které se mají zájem o to, aby se město rozvíjelo.

Výhodou této metody je to, že se zaměřuje na konkrétní problémy a řešení, nespornou výhodou je dobrá znalost místního prostředí, srozumitelnost. Další výhodou je jasná provázanost jednotlivých bodů strategie. Co se týče závěrečných projednávání, tak jsou jednodušší a rychlejší.

Nevýhodou komunitní metody je to, že se nezpracovávají podrobné analýzy, strategie může být povrchní, některé problémy nemusejí být formulovány, a mohou se prosazovat projekty, které nejsou uskutečnitelné. Dalšími problémy jsou čas, který místní odborníci nemají a nezájem.

Dalšími metodami jsou kombinace metod a metoda vnitřních zdrojů, kde plán je kompletně zpracován zaměstnanci magistrátu města bez přispění expertů z vnějšku obce a bez zapojení a podpory široké veřejnosti. Mluvíme zde pak o politicky motivované akci vedení obce.

³ GERŠLOVÁ, K. *Regionální rozvoj a strategické plánování na příkladu mikroregionu Vamberecko* (magisterská práce). s. 26.

1.3 Kritéria strategického plánu

Mezi základní atributy strategického plánu patří dlouhodobost, systematičnost a selektivnost, provázanost, soustavnost, otevřenost a reálnost. Dále by měl být strategický plán nevynutitelný zákonem, a to z několika důvodů. Jedním z nich je to, že ho obec nebo region vůbec nemusí mít, další důvod je ten, že existují různé cesty a cíle k vyhotovení strategického plánu a v neposlední řadě ten důvod, že plnění strategie je dobrovolné. Představitelé města nesou plnou odpovědnost za výběr jedné z možností až po té, co ji vyberou.

1.3.1 Dlouhodobost

Obecně závisí časový výhled na prostředí, ve kterém se obec právě nachází. Strategický plán může být dlouhodobý běžně, což znamená na 3 až 5 let, dále na volební období, tedy na období čtyř let, na plánovací období Evropské unie tj. šestileté plánovací období. Je – li strategický plán z hlediska dlouhodobosti správný, jedná se o horizont 15 – 20 let. Obecně závisí časový výhled na prostředí, ve kterém se obec právě nachází.

1.3.2 Systematičnost a selektivnost

Systematičnost znamená to, že strategický plán má systematicky mapovat všechna podstatná odvětví či obory, které mohou mít vliv na budoucí rozvoj řešeného území. Selektivnost znamená, že strategický plán má stanovit selektivně pouze některé priority osy rozvoje, jež je pak možné řešit a dále rozpracovat do dílčích kroků, protože ve strategickém plánu není možné řešit všechny problémy obce.

1.3.3 Provázanost a soustavnost

Co se týče provázanosti, tak je nutné jednotlivé kroky ve strategickém plánu hodnotit z hlediska jejich vnitřní provázanosti. Jednotlivé kroky totiž není možné řešit samostatně. Co se týče soustavnosti, tak práce na strategickém plánu nekončí jeho vyhotovením. Je nezbytné, aby se všichni aktéři strategického plánu pravidelně k dokumentu vraceli a prověřovali, doplňovali nebo upravovali jednotlivé vstupní údaje pro modifikaci jednotlivých dílčích cílů tím způsobem,

aby se nezměnil strategický směr. Součástí strategického plánu je i trvalé hodnocení výsledků, kterých bylo doposud dosaženo.

1.3.4 Otevřenost a reálnost

Strategický plán by měl být otevřený vůči veřejnosti a jejím podnětům i kritice, což znamená, že by měl být výsledkem jednání nejširšího okruhu lidí. Otevřený by měl být vůči novým podnětům ve všech fázích procesu a veřejnost by měla mít tím pádem možnost podat nový podnět v průběhu tvorby plánu. Jestliže má být strategický plán reálný je nutné hodnotit ho z hlediska finančního, ekonomického i sociálního. Jestliže je možné cíle reálně uskutečnit, pak jsou členové realizačního týmu lépe motivováni a plán je dobře vypracovaný.

1.4 Proces tvorby strategického plánu

Proces tvorby strategického plánu můžeme rozdělit do čtyř fází, kterými jsou analytická část, strategická část, realizační část, monitorovací a hodnotící část.

1.4.1 Analytická část

Analytickou část tvoří situační analýza a vnější a vnitřní analýza.

- Situační analýza

Situační analýza, neboli profil města je podkladem pro celkové vypracování strategického plánu. Jsou zde shrnuta data, která charakterizují město po stránce ekonomické, sociální, geografické a demografické. Díky situační analýze vymezujeme kritické oblast, cíle a strategie. Analytickou částí strategického plánu rozumíme profil města nebo obce. Profil města tvoří základní informace o městě, což jsou informace o obyvatelstvu, o ekonomice města a o území. Fakta získané při situační analýze jsou klíčové při vypracování SWOT analýzy.

Při analýze dat, která je potřebná k napsání profilu, se shromažďuje níže uvedená kategorie dat, a to základní identifikační údaje obce a historie.

Kategorie dat:⁴

Obyvatelstvo:

- Demografická struktura
- Zdravotní stav obyvatelstva
- Mobilita obyvatelstva
- Domácnosti a jejich vybavení
- Bydlení

Ekonomika:

- Zaměstnanost a příjmy obyvatelstva
- Ekonomický profil obce
- Hospodaření obce
- Trh s nemovitostmi

Území:

- Širší vztahy a vazby
- Geografické charakteristiky
- Urbanistické charakteristiky
- Občanská vybavenost

Doprava

- Technická infrastruktura
- Životní prostředí
- Zemědělství
- Vnitřní a vnější analýza

Za pomoci vnitřní a vnější analýzy lze posuzovat situaci obce. Analýza SWOT představuje kombinaci těchto dvou analýz, vychází ze situační analýzy a posuzuje vnitřní a vnější předpoklady obce. Vnitřní předpoklady tvoří silné stránky a slabé stránky, vnější předpoklady představují příležitosti a hrozby

4 ŠILHÁNKOVÁ, Vladimíra. *Teoretické přístupy k regionálnímu rozvoji*. s. 78.

obce. Jedná se zde o zkratku anglických názvů:

S- Strength (silné stránky)

W-Weaknes (slabé stránky)

O- Opportunities (příležitosti)

T- Threats (hrozby)

Podstatou vnější analýzy je dobře porozumět je porozumět vnějším vlivům a rozhodnout, co je pro obec důležité. Zabývá se faktory, do kterých obec nemůže aktivně zasahovat. Z toho vyplývá, že se vnější analýza dívá do budoucnosti a zaměřuje se na faktory, které mají na obec vliv zvenku. Jedná se například o rostoucí význam životního prostředí, služeb, cestovního ruchu, marketingu nebo o podpůrné programy rozvoje.

Vnitřní analýza se soustředí na přítomnost, jejím cílem je stanovení možností obce, a rozpoznat silné a slabé stránky. V tomto bodě se shromažďuje co největší množství informací, jako jsou například informace o území, které zahrnují například:

Širší vztahy a vazby:

- Pozice obce ve struktuře osídlení
- Region (VÚSC)
- Zájmové a spádové území obce

Geografické charakteristiky:

- Poloha
- Rozloha
- Geologie a geomorfologie
- Vodstvo
- Klima

Urbanistické charakteristiky:

- Stavební vývoj
- Prostorové uspořádání
- Funkční uspořádání

- Územní plán obce
- Další územně plánovací dokumentace a podklady
- Nabídka rozvojových lokalit
- Památková ochrana

Občanská vybavenost:

- Školství, zdravotnictví, kulturu, církve, spolkový život, sportovní a rekreační zařízení, maloobchod a služby, veřejné stravování a ubytování, zařízení cestovního ruchu a jejich kapacitu, dopravu a technickou infrastrukturu.

Doprava:

- Napojení obce na nadřazený dopravní systém
- Základní silniční síť
- Železnice
- Letiště
- Základní komunikační systém
- Systém hromadné dopravy
- Parkování
- Systém cyklistických stezek
- Systém pěších zón

Technická infrastruktura:

- Zahrnuje vodní hospodářství, zásobování energiemi a telekomunikace.

Životní prostředí:

- Charakter a stav krajiny
- Územní systémy ekologické stability
- Chráněná území přírody
- Kvalita vody, ovzduší a půdy
- Kontaminované pozemky a plány na jejich rekultivaci
- Hluk – snížení hladiny ve městě
- Nakládání s tuhým odpadem, skládky

Zemědělství:

- Množství a kvalita ZPF
- Ceny odvodů ZPF
- Množství a stav půdního fondu plnicího funkci lesa
- Množství a lokalizace hospodářských zvířat
- Počet samostatně hospodařících zemědělců

Co se příležitostí týče, tak jde například o zájem podnikatelů a občanů, dostupné finanční zdroje a o podněty, které mohou vést k mezinárodní spolupráci.

Hrozba může znamenat nedostatek invencí a inovačních programů, negativní rozvojové procesy národní ekonomiky nebo výsledky průzkumu v dané obci.

1.4.2 Strategická část

Strategickou část strategického plánu tvoří strategická vize obce a globální cíle, výběr kritických klíčových oblastí a poslání projektu a stanovení strategií a specifických cílů.

- **Strategická vize a globální cíle**

Vizi můžeme charakterizovat jako popis ideálního výsledného stavu rozvoje obce v delším časovém horizontu, což je přibližně dvacet let. Vize určují rámcově globální cíl a základní cesty a výsledky rozvojového procesu. Vize je jednoznačná a konsenzuální, neměla by být konkrétní a je vodítkem pro definování kritických oblastí.

Vize jsou tedy obecné představy o tom, jak se bude město rozvíjet a charakterizuje současnou situaci obce a to, kam se má v úmyslu obec dostat v určitém horizontu strategie.

Příkladem vize rozvoje města do roku 2020 může být například to, že město bude salon republiky, centrum školství a vzdělanosti, vyhlášené univerzitní město a město moderního průmyslu a podnikání. Dále bude město komunikující a bude mít vysokou kvalitu správy a aktivní občanskou společnost. Bude to město

rozvinutého lidského potenciálu a duchovní kultury.

- Výběr klíčových kritických oblastí a poslání projektu⁵

Po analytické fázi a formulaci vize a globálních cílů přichází na řadu další krok, ve kterém dojde k návrhu strategie rozvoje. Po projednání všech informací získaných v analytické fázi se určí tzv. kritické oblasti rozvoje. Z těchto kritických oblastí bude vycházet celý další průběh strategického plánování.

Co se týká počtu kritických klíčových oblastí, které by měly být zpracovány, lze říct, že čím menší počet a čím užší bude zaměření, tím snazší bude realizace strategického plánu. Obce mají omezené možnosti, jak řešit kritické klíčové oblasti, které spadají do odpovědnosti vyšších územních celků a státu. Je tedy potřeba určit takové kritické oblasti, v nichž je obec schopna dosáhnout prostřednictvím dostupných lidských a finančních zdrojů zlepšení. Tyto zdroje budou zahrnovat městské, státní a soukromé finanční prostředky a budou podrobně identifikovány v průběhu fáze formulace záměrů, cílů a strategií. Typickými oblastmi, které jsou zpravidla v obcích identifikovány:

- Ekonomický rozvoj
- Doprava a lidské zdroje
- Vnější vztahy a image města
- Turistika a cestovní ruch
- Životní prostředí
- Urbanismus a bydlení
- Zdravotní stav obyvatel a sociální oblast

Podle Wrighta G., je finální výběr strategie složitý problém, zejména pro nové místní samosprávy. Obvykle, podle Wrighta G., neexistuje jasně nejlepší nebo jasně nejhorší řešení, každá strategie má obvykle své klady i zápory a výběr je proto často věcí přístupu k hodnocení, protože rozhodování o alternativách není jenom čistě technický a objektivní proces a na jeho průběh mají vliv manažeři a jednotlivé zájmové skupiny.

⁵ ŠILHÁNKOVÁ, Vladimíra. *Teoretické přístupy k regionálnímu rozvoji*. s. 81.

- Stanovení strategií a specifických cílů

Při stanovení specifických cílů můžeme stanovovat konečné termíny a jejich naplnění a tím i vlastně splnění nějakého záměru.

Když stanovujeme strategie, tak je nutné k vytvořené vizi stanovit dlouhodobé cíle, které by měly být vztaženy ke konkrétním místům, měly by být konkrétní. Co se počtu týče, tak na jednu vizi by měl alespoň jeden dlouhodobý cíl navazovat. To platí pro expertní metodu. V případě komunitní metody by měly na jednu vizi navazovat nanejvýš tři hlavní cíle.

1.4.3 Realizační část

Realizační část strategického plánu tvoří realizace strategického plánu, akční plánování a projekty.

- Realizace strategického plánu

Realizace plánu je manažerským úkolem, který nezbytně potřebuje dohled nad aktivitami jednotlivců, veřejných organizací a soukromých organizací.

Strategický plán města by měl být aktuálním dokumentem a jeho realizace musí být neustále kontrolována a sledována. Je třeba sledovat potřeby, které je nutné popřípadě doplnit. Komise pro řízení realizace a občané regionu, kteří se na plánu podíleli, jsou odpovědní za to, že záměry a cíle a jejich strategie budou relevantní a budou zrealizovány.

- Akční plánování

Akční plán je následný dokument ke Strategickému plánu, je základní podmínkou pro implementaci strategického plánu a je to také podmínka k naplňování stanovených cílů rozvoje obce. Akční plán obsahuje aktivity a projekty, které budou realizovány nebo podporovány městem. Aktivitami rozumíme činnosti úřadu nebo jednoduchá opatření, a projekty jsou rozsáhlejší činnosti složené z dalších dílčích činností nebo aktivit. Aktivita a projekty jsou členěny podle klíčových oblastí rozvoje tak, jak byly stanoveny ve Strategickém plánu. Každé aktivitě a projektu je určena zodpovědná osoba z vedení města, termín dokončení, předpokládané náklady, ukazatele úspěšnosti a jejich zdroje dat a související dokument, pokud k danému úkolu existuje. Akční plány jsou

krátkodobé, zhruba čtyřleté, do projektů se rozpracovávají specifické cíle a opatření, zajišťují se konkrétní zdroje realizace a vytváří se reálný harmonogram, který je realizovatelný.

- Projekty

Projekt by měl mít pět fází, kterými jsou příprava projektu, plánování projektu, realizace, ukončení a vyhodnocení projektu. Při přípravě projektu si klademe otázku, proč chceme projekt realizovat a čeho chceme projektem dosáhnout. Když projekt plánujeme, je důležité vědět “co, jak, s kým, kdy, za kolik”. Fáze realizace se zabývá vytvářením produktů, ukončení představuje akceptaci zákazníkem a vyhodnocení znamená vnitřní ukončení a úpravu interních metodik.

1.4.4 Monitorovací a hodnotící část

V průběhu realizace strategického plánu se mohou objevit různé skutečnosti, které mají za následek neustálou aktualizaci a přehodnocování strategického plánu. Strategický plán proto musí být neustále aktualizován a obnovován.

Monitorovací proces tvoří monitorování pokroku při implementaci strategie, a to v porovnání s plánem, časová a finanční náročnost procesu, změny v zapojení lidí a institucí a hodnocení výsledků, které byly získány implementací strategie. Díky monitoringu lze reagovat na změny vnitřního tak vnějšího prostředí.

Monitorovací a hodnotící část tvoří organizační struktura realizace projektu, návrh postupu realizace revitalizace, realizace a vyhodnocení projektu a evaluace projektu.

Organizační strukturu realizace projektu tvoří institucionální zabezpečení a profesní tým. Institucionální zabezpečení představují odbory úřadu / magistrátu města, rozvojová agentura, pozemková a rozvojová společnost, občanské sdružení, nadace a public – private – partnership.

Návrh postupu realizace revitalizace znamená vytvoření reálného časového plánu – harmonogramu postupu prací, fázování – načasování investice, a pilotní projekt.

Vyhodnocení projektu se dělá na základě indikátorů, které mohou být profesní nebo věcné.

Evaluace projektu má tři etapy, kterými jsou hodnocení ex – ante, hodnocení mid – term, a hodnocení ex – post.

2 Gender a rovné příležitosti⁶

2.1 Úvod do problematiky

Je známo, že naše biologické pohlaví je jedním z určujících faktorů, jež organizují naše životy. Ovlivňuje například pro jaké vzdělání a povolání se rozhodneme, kolik práce v životě uděláme, jaký plat za ni dostaneme nebo jak bude náš čas rozdělen mezi placenou a neplacenou práci. To na druhou stranu znamená, že i při plánování veřejné politiky bude někdy třeba zohlednit rozdílné potřeby a očekávání žen a mužů. Tento aspekt je však bohužel při vyhodnocování a přípravě budoucích rozhodnutí často přehlížen.⁷

2.2 Genderová rovnost a nerovnost

Jak vypadá společnost, která je založená na principu genderové rovnosti v Evropě nikdo neví, protože taková společnost neexistuje. Naše evropské společnosti jsou založeny na principu genderové nerovnosti. Mocenské vztahy mezi muži a ženami, kdy muži dominují a ženy jsou podřízeny a vlastní podřadná zákonná práva najdeme již v historii. Jedná se například o omezenou osobní svobodu, žádnou osobní svobodu nebo omezená dědická práva.

Vzbudit zájem o tuto problematiku a vybudovat povědomí o této problematice je velice těžké. Největším problémem je, že ochrana proti diskriminaci není vždy poskytnuta a definice rovnosti je pojmána velice úzce jako rovnost de jure. Dalším problémem je, že ženy o vzbuzení zájmu o

⁶ Zpracováno na základě:

ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: Institut pro místní správu, 2003. 63 s.;

Občanské sdružení Fórum 50 %. [online]. 2005 [cit. 2008-10-21]. Dostupný z WWW: <http://www.padesatprocent.cz/>;

JINDŘICHOVÁ Jitka. *Evropský rok 2007 jako boj proti vícenásobné diskriminaci*. Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, listopad 2006.

⁷ ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. s. 7.

problematicke rovnosti musely pracovat mimo hlavni proud spolecnosti. V neposledni rade je velky problem to, ze pozice zen na rozhodovacich pozicich je ve vetsine zemí slabá. V rozhodovacich procesech by tedy mělo být vyrovnanejší zastoupení mužů a žen. Genderová rovnost by tím pádem zaujala prominentnejší pozici v rámci politické agendy.

2.3 Základy diskriminace

Co se týče dalších základů diskriminace, tak to může být například náboženství, zdravotní postižení, etnický původ, sexuální orientace nebo věk. V rámci těchto skupin je gender také velice důležitý. U etnických menšin zohledňujeme genderové hledisko tak, že řešíme, jak integrovat ženy v porovnání s muži a zda jsou stejná opatření v případě obou pohlaví stejně efektivní. Pravděpodobné je, že nejsou. Co se týče věku, zohledňujeme genderové hledisko například tehdy, když mluvíme o pomoci nebo opatřeních, které se týkají starších občanů. Zohledňujeme zde rozdílné životní situace starších mužů a žen, protože ženy tvoří minimálně jednu polovinu členů těchto skupin, stejně pak, jako v celé populaci.

Jestliže mají být tato opatření efektivní, měli by mít ti, kdo rozhodují, dostatečné informace o životních podmínkách v rámci cílových skupin. Státní příslušnost nebo náboženství lze změnit. Věk je také proměnná hodnota. Pohlaví je ale konstantní faktor, se kterým se rodíme. Genderové hledisko by tedy mělo být zohledněno při všech politických rozhodnutích, jež mají dopad na populaci nebo její část.

2.4 Důvody genderové rovnosti

2.4.1 Spravedlnost a demokracie

Prosazování spravedlnosti a demokracie je jedním z hlavních důvodů pro uzákonění genderové rovnosti. Většinu obyvatel v České republice tvoří ženy, proto by měly mít přístup minimálně k polovině všech pozic v politických orgánech. Měly by mít stejný podíl jako muži na společenských zdrojích, jako jsou peníze, prostor, bezpečnost nebo jiné komodity.

Další sada argumentů se zaměřuje na rozdílné zkušenosti žen a mužů

s tím, že by tyto zkušenosti měly být integrovány do politického rozhodování pro společné dobro společnosti. Z tohoto pohledu je nevyužívání ženských zkušeností ztrátou a zvyšuje riziko, že politické rozhodování bude neefektivní. Je také skutečností, že lepší povědomí o genderové rovnosti je nástrojem, který umožňuje efektivnější využívání zdrojů. Vhodné vyhodnocování genderových dopadů také může zaručit, že se nebude plýtvat penězi. Je však možné argumentovat i tím, že ženy a muži mají rozdílné zájmy a potřeby a že by ženy měly vstupovat do politiky, aby mohly prosazovat své zájmy. Tento argument je ale někdy vnímán jako kontroverzní, protože implikuje, že existuje konflikt mezi zájmy a potřebami žen a mužů.⁸

2.4.2 Ekonomický růst a lepší výkonnost na pracovním trhu

Pokud chtějí společnosti přilákat pracovní sílu s požadovanou kvalifikací, je důležitý větší důraz na prosazování genderové rovnosti. Je to zásadní krok, aby společnosti přežily v globální ekonomice. Populace Evropy stárne a nerodí se dost dětí, které by nahradily pracovníky odcházející do důchodu. Příkladem může být Švédsko, kde odejde během příštích patnácti let do důchodu 40% pracovních sil. V mnoha evropských zemích je situace stejná, porodnost v České republice je nízká. Zamysleme se tedy, zda si budou moci společnosti dovolit ignorovat schopnosti žen.

Existujícím omezením pracovního trhu se tedy budou moci zaměstnavatelé vyhnout tak, že využijí možnosti, které se naskytanou a to bez ohledu na pohlaví. Budou mít totiž přístup ve správnou chvíli k pracovní síle se správnou kvalifikací. Jednotlivci si budou moci vybrat práci, která jim vyhovuje nejlépe, a to se nepochybně odrazí ve formě produktivnější pracovní síly.

2.4.3 Demografický růst

Nízká porodnost, kterou trpí mnoho evropských zemí, se stane v budoucnosti celospolečenským problémem. Pokud chce země nebo region zvýšit porodnost, musí se zamyslet nad tím, proč ženy a muži volí život bez dětí,

⁸ ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. s. 13.

a jak je motivovat k tomu, aby jich měli více.

V této záležitosti je možné identifikovat jasné genderové zájmy. Země, které mají porodnost na přijatelné úrovni, věnují genderové rovnosti zvýšenou pozornost. Země také mohly přijmout jiná adresná opatření, která se zaměřují na problém nízké porodnosti.

Je prokázáno, že důležitým faktorem ovlivňujícím rozhodnutí mít první dítě, je záruka práce. Strukturální změny na pracovním trhu mají vliv na reprodukční chování. Stálé zaměstnání totiž podporuje rozhodnutí pořídit si první dítě. Mladé ženy jsou negativně ovlivněny v rozhodnutí, týkajícího se mateřství, když vědí, že jejich práce je nejistá. K tomuto rozhodnutí patří také, jestli mají či nemají ukončené vzdělání a bytová situace.

Prokázáno je, že postavení žen na pracovním trhu a genderová rovnost jsou v přímém vztahu k porodnosti. Co se týče Evropy, nejnižší porodnost má Španělsko. Ženy zde čelí jedné z nejvyšších úrovní nezaměstnanosti.

2.4.4 Vyšší míra osobní svobody jak pro ženy, tak i pro muže

Osobní svoboda je otázkou genderové rovnosti. Obě pohlaví, muži i ženy, by měli mít možnost rozvíjet své osobní vloh a vlastnosti v jakémkoliv směru. Matky by měli mít možnost dělat si svoji kariéru bez pocitu viny nebo tlaku okolí. Otcové by měli mít možnost zůstat doma, a to také bez tlaku okolí, že by měli být hlavními živiteli rodiny.

Pracovní schopnosti se očekávají rozdílné u žen a u mužů. Předpokládá se přitom, že ženské a mužské schopnosti se spolu navzájem doplňují. Od žen se očekává, že budou komunikativní a vnímané k potřebám ostatních. Od mužů se očekává, že budou cílevědomí a rozhodní. Kdyby místo toho mohli všichni zaměstnanci vyjádřit své osobnosti, byly by organizace podstatně racionálnější a flexibilnější. Stejného respektu by se mělo dostat rázné a rozhodné ženě a komunikativnímu a citlivému muži. Z tohoto vyplývá, že bychom se měli zbavit předpojatých názorů o tom, co je vhodné nebo co se od žen a mužů očekává.

2.4.5 Kvalitnější rozhodování

Nejefektivnější využívání dostupných zdrojů pro dobro komunity jako

celku by mělo být obecným cílem všech krajů. Pro efektivní využívání a alokování zdrojů je rozhodující důkladná znalost potřeb obyvatel dané komunity. Tato znalost musí vycházet z faktů a ne z dohadů.

V České republice i v dalších zemích předpokládá většina krajů, že služby, které poskytují svým obyvatelům, přinášejí ženám i mužům stejný prospěch. Není ale mnoho krajů, které by mohly na požádání předložit jakékoliv výzkumy zabývající se touto otázkou.

Ze zkušeností z jiných zemí se ukazuje, že muži a činnosti, role, funkce a hodnoty, které jsou přisuzované mužům, jsou v mnoha ohledech hodnoceny výše než ženy a atributy, jež jsou se ženami běžně spojovány. Fakt, že nějaké politické rozhodnutí má významnější implikace pro muže než pro ženy, může mít velmi konkrétní vliv na to, jak se k němu postaví politici a státní zaměstnanci v rozhodovacích strukturách.

Pokud by podkladové materiály, na základě kterých jsou formulována politická rozhodnutí, zahrnovaly statistiky členěné podle pohlaví a analýzu pravděpodobných dopadů daného rozhodnutí odděleně pro ženy a pro muže, měli by politici k dispozici lepší a objektivnější odrazový můstek pro správné rozhodování. Rozhodnutí by měla ve větší míře odrážet potřeby obyvatelstva.⁹

Cílem budoucích aktivit v rámci prosazování genderové rovnosti ve veřejné správě na centrální, krajské a místní úrovni by mělo při činnosti jednotlivých organizací vycházet z principů genderové rovnosti.

2.5 Vyšší požadavky na implementaci genderové rovnosti

2.5.1 Ženská práva jsou lidská práva

Česká republika podepsala a ratifikovala úmluvy OSN CEDAW (Convention on the Elimination of all kinds of Discrimination Against Women) – Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen¹⁰. Podle české ústavy stojí ratifikované mezinárodní smlouvy o lidských právech nad českým právem.

9 ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. s. 16.

10 Vyhl. MZV č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Z toho vyplývá, že občan se může soudní cestou dovolávat práv garantovaných v úmluvě CEDAW, jestliže má pocit, že stát jeho práva porušuje. Ochrana lidských práv konkrétně zahrnuje i boj proti násilí na ženách a obchodování se ženami. Z toho je zřejmé že to také znamená podporování svobody žen zvolit si svůj životní styl.

Vlády světa se dokonce na 4. světové konferenci OSN v Pekingu (1995) zavázaly, že k dosažení cíle genderové rovnosti budou používat v rozhodovacích procesech specifickou strategii, a to je genderový mainstreaming. Genderový mainstreaming můžeme definovat tak, že je to organizace (reorganizace), zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.

2.5.2 Genderová rovnost jako základní princip v EU

Jedním ze základních principů EU je prosazování genderové rovnosti. V zakládající smlouvě je jasně vyjádřena povinnost prosazovat rovnost mezi ženami a muži a odstraňovat nerovnosti mezi nimi.

Článek 2 Smlouvy o založení Evropského společenství:

“...Úkolem společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, **rovné zacházení s muži a ženami**, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti...”

Článek 3 vypočítává oblasti aktivit Unie. V druhém odstavci doslovně stojí, že Společenství bude usilovat o odstranění nerovnosti a prosazování rovnosti mezi ženami a muži v těchto oblastech.

Komise, jež je obdobou vlády Evropské unie, vyhlásila genderový mainstreaming za hlavní strategii k dosažení genderové rovnosti, a to konkrétně znamená zahrnování generového hlediska politikami EU.

Hlavní strategií zvolenou v Rámcové strategii Komise v oblasti

genderové rovnosti (2001 – 2005) je také genderový mainstreaming. Integrovaný přístup Komise je významnou změnou proti předchozím přístupům Komise k rovným příležitostem mužů a žen, které byly postaveny spíše na oddělených aktivitách a programech financovaných v rámci různých specifických rozpočtů.

2.5.3 Strukturální fondy a genderová rovnost

Hlavním zdrojem evropské finanční podpory pro regionální a místní ekonomický rozvoj jsou strukturální fondy. Strukturální fondy jsou také hlavním zdrojem evropské finanční podpory pro integraci pracovního trhu. Hlavním cílem strukturálních fondů je snižovat regionální a sociální rozdíly. Část strukturálních fondů, která je nazvaná Evropský sociální fond, je spojená s Evropskou strategií zaměstnanosti a financují se z ní opatření, která prosazují sociální integraci a odborné vzdělávání, a dále také politika zaměstnanosti.

Fondy jsou jednou z politik EU, u které je patrná zvláštní snaha prosazovat princip rovnosti žen a mužů. Z toho vyplývá, že se státní úředníci musí zabývat otázkami genderové rovnosti při práci s evropskými strukturálními fondy nebo s Evropskou strategií zaměstnanosti ve všech členských zemích.

Jednou ze zamýšlených funkcí strukturálních fondů je přispět k prosazování rovnosti mezi ženami a muži.

Směrnice 1260/1999

Článek 1

“...Při realizaci těchto cílů bude společenství přispívat k harmonickému, vyrovnanému a udržitelnému rozvoji ekonomických aktivit, k rozvoji zaměstnanosti a lidských zdrojů, k ochraně a zlepšování prostředí, k odstraňování nerovností a prosazování rovnosti mezi muži a ženami...”

Co se týče dosavadních praktických zkušeností, tak bylo provedeno závěrečné zhodnocení té části strukturálních fondů, která se nazývá evropský sociální fond.

Z hodnocení integrace hlediska genderové rovnosti do programů sociálního fondu byla vyvozena řada poznatků, které naznačují, čeho bychom se měli v budoucnosti vyvarovat, což jsou například tyto případy:

- Tendence k nižšímu zastoupení žen, než jaké by mělo proporciálně být, byla v iniciativách, cílených na získávání profesní praxe a v iniciativách, které přímo zahrnovaly zaměstnavatele, jako bylo umístování zaměstnanců.
- Za základní předpoklad pro snižování segregace pracovního trhu je považována nabídka zaškolení do netypických zaměstnání. Opatření, která byla přijata, však obecně odrážela existující segregaci povolání a genderové stereotypy. Ženy byly ve většině případů zaškolovány v typicky ženských povoláních v sektoru služeb, jako je zdravotnictví, administrativa, bankovníctví, nebo pečovatelské služby. Pokusů, povzbudit muže k volbě netradičního zaměstnání, bylo málo.
- V několika zemích bylo prokázáno, že na ženy bylo vyčleněno méně finančních zdrojů, než by odpovídalo jejich zastoupení v programech. Byla zjištěna tendence k vyššímu zastoupení žen v programech s nižšími jednotkovými náklady a k jejich nižšímu zastoupení v programech s vyššími jednotkovými náklady.¹¹

Regiony, které zavádějí postupy hodné k následování, jsou například Jižní Wales ve Spojeném království, Severní Porýní-Vestfálsko v Německu a Rhone-Alpes ve Francii.

2.6 Zajišťování genderově vyrovnaného přístupu

Doporučení, zajišťující genderově vyrovnaný přístup, vycházejí z výzkumu a ze zkušeností s prací s genderovým mainstreamingem. Tato doporučení můžeme považovat za návrh.

Zde je několik doporučení:

- Měli bychom si osvojit otázku, téma nebo politiku. Osoby, řídící zdroje organizace a osoby, zodpovídající za výsledky, by měly svým chováním i verbálně dávat najevo to, že schvalují prosazování genderové rovnosti v rámci organizace.
- V rámci organizace by se měly určit klíčové osoby. Dále by se měla zajistit kompetentnost a vzdělání těchto osob v oblasti genderové rovnosti. Tyto znalosti musí být organizací obecně vyžadovány a vyhledávány a klíčovou osobou by měla být ta osoba, která má respekt svých kolegů, je na ni spoleh, a kolegové ji naslouchají.

¹¹ ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. s. 19.

- Genderová rovnost znamená změnu, se kterou jsou spojeny náklady, které mohou být ve formě času, peněz, úsilí. Ke změně dojde tehdy, když je přínos, který plyne ze změny, vyšší, než náklady.
- Užitečnost politiky genderové rovnosti lze vyzdvihnoutím přínosu pro společnost, pro jednotlivce nebo pro organizaci.
- Znalosti norem, kterými se organizace řídí, povědomí o životních podmínkách žen a mužů v kraji, metod, kterých můžeme použít pro integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace, jsou klíčové. V rámci organizace by měly být tyto znalosti zajištěny.
- Velmi důležité je vzdělání. Integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace lze pomocí nástrojů a metod, které je třeba shromažďovat a rozvíjet. Informace by se měly šířit a praktické poradenství ze strany podpůrné struktury by mělo být dostupné. Jestliže mají znalosti směřovat ke změně, je potřeba vybudovat podpůrnou strukturu.
- Cíle, které stanovíme, by měly být měřitelné a termínované. Měli bychom je realizovat, vyhodnocovat a navazovat na ně. Důležité je, jak, kdy a kým bude na tyto činnosti navázáno. Zkušenosti, které byly získány, musí na organizaci působit zpětně. Zkušenosti musí také ovlivňovat nastavení nových cílů. Důležité je, zaměřit se na řízení organizace. Genderové analýzy činnosti organizace by měly být zahrnuty do výročních zpráv, dále také do podkladových materiálů pro sestavování rozpočtu, měly by být obsaženy v běžných plánovacích procesech a v zásadách organizace.
- Zajišťování genderově vyrovnaného přístupu by mělo být prosazeno do oficiální agendy organizace a mělo by tam být udrženo. Zajišťování genderově vyrovnaného přístupu by mělo být na programu dne dané organizace. V opačném případě vzniká riziko, že bude otázka genderové rovnosti zanedbána.
- Mělo by být zajištěno promítnutí genderového hlediska do procesu vykonávání každodenních úkolů a do procesu rozhodování, a to zohledněním všech již zmíněných aspektů.

- **Strategický postup**

Prosazování změn může mít různé formy a vyžaduje citlivost, odhodlanost, trpělivost a systematický přístup. Pro genderový mainstreaming existuje třístupňový model, který je ale pouze návrh. Tento model nabízí základ pro neustálý proces změny rutinních činností organizace. Jedná se o tři fáze, a to

začátek, vývoj a aplikaci.

Začátek tvoří řadu přípravných kroků, které obsahují rozhodnutí nejvyššího vedení zavést v dané organizaci genderový mainstreaming, vypracování studie, která zjistí, co to bude obnášet, co se týče konkrétních činností, a formulování politiky, která bude vycházet z výsledků studie. Politika by měla celkový i dočasný cíl jasně specifikovat a vyjadřovat přání vedení a jeho závazky. Pracovní metodu, která bude použita, by mělo navrhnout vedení.

Vývoj by měl obsahovat záměry vyjádřené v politice, které jsou konkretizovány do specifických akcí. V rámci organizace je cílem vytvořit příznivé podmínky pro genderový mainstreaming, co se týká obsahu a formy. Z hlediska genderové rovnosti, by měly být v rámci této druhé fáze, rozvíjeny informace a znalosti, a to prostřednictvím mapování funkcí a analýzy funkcí organizace. Činnosti, které se pravidelně opakují a způsoby práce by měly být pravidelně zkoumány. Mělo by být stanoveno, jak by mohla být genderová rovnost konkretizována a zapracována do chodu organizace tím stylem, aby se stala integrální součástí organizace. Jestliže bude zapotřebí rady, byla by nezbytná podpůrná struktura, která by byla k dispozici. Tato práce by ale měla být provedena kmenovými zaměstnanci organizace, a to v rámci jejich konkrétních oblastech činnosti. V této fázi by mělo být rozhodnuto o jednotlivých procedurách, kvůli dalšímu sledování jednotlivých problémů.

Aplikace nastává po dokončení první a druhé fáze. Lze potom zformulovat konkrétní cíle pro danou organizaci v rámci běžných řídicích dokumentů, jako je například plán regionálního rozvoje. V první a druhé fázi byly získány potřebné znalosti a byly vypracovány pracovní metody. Toto umožňuje formulovat konkrétní cíle v oblasti genderové rovnosti na všech úrovních organizace. Co se týče dalšího sledování a vyhodnocování stanovených cílů, tak by mělo probíhat stejným způsobem, který je běžný v rámci společnosti pro vyhodnocování a sledování ostatních cílů.

Genderová rovnost by měla být integrována do běžné činnosti a každé oddělení by mělo pokračovat ve vypracovávání specifických cílů v rámci pracovní dokumentace. Cíle budou sledovány a vyhodnocovány obvyklým způsobem. genderové analýzy činnosti organizace by měly být obsaženy

v ročních zprávách, podkladových materiálech pro sestavování rozpočtu a v postupech a metodách organizace, analýza by měla být přítomna v pravidelných ročních zprávách, v pravidelných finančních zprávách a v účetních výkazech. Odpovědnost za referování o výsledcích leží na vrchním vedení.

Způsob této práce pak může směřovat k přerozdělování zdrojů organizace směrem od žen k mužům a od mužů k ženám.

2.7 Základní statistiky, které mapují situaci žen a mužů

Pro získání obecné představy o situaci žen a mužů v regionu jsou nezbytné statistiky, které jsou členěné podle pohlaví a mnohdy i podle věku. Statistiky slouží jako základ pro identifikování rozdílů a podobností životních situací mužů a žen v různých fázích jejich životních cyklů, což může inspirovat politické myšlení a být podkladem pro politické rozhodování. Jestliže je to aplikovatelné, měly by být následující statistiky členěny podle pohlaví. Jedná se například o populaci, rodinu a domácnost, využití času, práci, ekonomiku, vzdělání, zdraví, kriminalitu a rozhodování.

Členění jednotlivých složek:¹²

Populace

- Celkový počet občanů v regionu podle věkových skupin (0 – 14, 15 – 64, 65 -)
- Občané, kteří dojíždí v rámci regionu i mezi regiony
- Migrace od a z regionu

Rodina a domácnost

- Rodinný stav v průběhu životního cyklu
- Celková porodnost
- Složení domácností (lze členit podle pohlaví osamělých rodičů žijících s dětmi/bez dětí)

12 ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. s. 56.

Využití času

- Péče o děti (kolik hodin týdně stráví placenou a neplacenou prací)
- Péče o nemocné či lidi pokročilejšího věku (kolik hodin týdně stráví placenou a neplacenou prací)
- Práce v domácnosti (kolik hodin týdně)

Práce

- Míra zaměstnanosti podle věku
- Zaměstnanci podle povolání
- Zaměstnanci podle odvětví
- Zaměstnanci podle odpracovaných hodin týdně
- Zaměstnanci podle pracovních podmínek
- Míra nezaměstnanosti podle věku
- Ekonomicky neaktivní podle důvodu a věku

Ekonomika

- Průměrný měsíční příjem
- Starobní důchody

Vzdělání

- Úroveň vzdělání podle věku (např. 25-44, 45-64)
- Oblast studia na středních a vysokých školách
- Učitelé na základních/středních/vysokých školách

Zdraví

- Pravděpodobná délka života při narození
- Příčiny úmrtí podle věku

Kriminalita

- Trestná činnost podle typu
- Oběti podle typu trestné činnosti
- Jak časté je domácí násilí

- Zaměstnanci v soudnictví (právníci, soudci, policisté, zaměstnanci ve věznicích, atd.)

Rozhodování

- Složení rady a městského zastupitelstva
- Předsedové komisí a výborů při radě a městském zastupitelstvu
- Úředníci v regionální správě
- Manažeři ve vedoucích pozicích ve veřejném a soukromém sektoru

2.7.1 Základní tabulka pro genderovou analýzu

Pro genderovou analýzu jsou východiskem detailní informace o ženách a mužích, to znamená nezpracovaná data z databází, z tištěných datových souborů, ze statistických publikací. Základní tabulky pro statistiky by měly být sestaveny pro snadnější analýzu a prezentaci výsledků.

V typické tabulce je jedna charakteristika uvedená pro ženy a pro muže. Charakteristika pro ženy podle řádků a pro muže dva sloupce. V této tabulce mohou být poměry vypočítány podle sloupce, což znamená zvlášť pro celou populaci žen a pro celou populaci mužů nebo podle řádku, což znamená zvlášť pro celkovou populaci žen a mužů v každé kategorii.

Tabulka 1: Základní tabulka pro genderovou analýzu

Záhlaví							
Kategorie	Ženy		Muži		Rozložení podle pohlaví		
	Počet	Procent	Počet	Procent	Ženy	Muži	Celkem
A							100
B							100
C							100
D							100
							100
Celkem		100		100			100

Zdroj: ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE.
Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. s. 57.

2.7.2 SWOT analýza

Zkratka SWOT je zkratkou pro strengths (silné stránky), weaknesses (slabiny), opportunities (příležitosti) and threats (hrozby). Níže uvedený příklad ukáže znázornění základní metodiky SWOT analýzy. Lépe vypracovaná analýza by měla být podrobnější a být založena na statistikách, které jsou členěny podle pohlaví a jsou vypracovány pro daný kraj.

Tabulka 2: Základní metodika SWOT analýzy

Silná stránka	Slabina	Příležitost	Hrozba
Příklad	Příklad	Příklad	Příklad
V kraji jsou k dispozici ženy s dobrým vzděláním.	Mladé ženy opustí kraj a odstěhují se do většího města.	Přilákat mladé vzdělané ženy a muže tím, že jim nabídneme příležitost zakoupit dům za nízkou cenu a dobré životní podmínky pro rodiny s dětmi.	V kraji se rodí příliš málo dětí, což ovlivní ekonomický růst celé společnosti.
Mladí muži se ucházejí o vzdělání v netradičních oblastech.	Tradiční generová segregace trhu práce.	Jak usnadnit ženám a mužům založení vlastní živnosti poskytnutím kvalitních sociálních služeb např. školy a zdravotní péče.	Strukturální změny trhu práce.
Rovné sdílení rodičovské dovolené mezi ženami a muži.	Mladí muži se základním vzděláním zůstanou na venkově.	Vyšší porodnost.	Zhoršující se zdraví u žen a mužů v pokročilém věku.

Zdroj: ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. s. 58.

Tabulka 3: Návrh klíče hodnocení SP z pohledu genderové rovnosti

Silná stránka	Slabina	Příležitost	Hrozba
Příklad	Příklad	Příklad	Příklad
Zpracovatelský tým je genderově vyvážený.	Témata ve SP nejsou genderově vyvážené.	Zavedení kvót.	Nekalá soutěž při přijímání nových zaměstnanců.
Zvolená témata jsou genderově vyvážená.	Zpracovatelský tým není genderově vyvážený.	Zvýšení prevence v oblasti trestné činnosti.	Nedostatek pracovních příležitostí pro ženy.
Motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví.	Ve SP není zmíněn problém kriminality.	Více dětských hřišť a zájmových činností pro trávení volného času dětí.	Nerovné odměňování za stejnou práci.

Zdroj: vlastní zpracování

3 Uplatnění gender přístupů ve strategickém plánování¹³

3.1 Historický přístup z hlediska genderu

V dnešní době a naší společnosti je rovnost žen a mužů v mnoha oblastech na velmi vysoké úrovni. Přesto existují oblasti, ve kterých je rovnost žen a mužů na velmi nízké úrovni. Z nedávné historie ČR se dá dovozovat, že největšího úspěchu v principech genderu bylo dosaženo za první republiky, konkrétně v roce 1919, kdy české ženy získaly volební právo. Zahraniční poznatky z vyspělých evropských zemí a historický odkaz na prvorepublikovou ústavu, tehdejší Československou republiku (1918 – 1939), konkrétně její ústavu, která jako první v tehdejší Evropě vyjádřila formulaci o rovnosti pohlaví, by se měly využívat ve veřejném sektoru při generovém rozpočtování v současnosti.

Lze konstatovat, že Česká republika nijak výrazně nezaostává za zeměmi, které po cestě genderového rozpočtování již krácejí. Česká republika se přijetím legislativy EU zavázala k vytváření rovných příležitostí.¹⁴

Evropská Unie se zabývá genderovým rozpočtováním jako součástí gender mainstreamingu. Gender mainstreaming má oporu zejména v Amsterodamské smlouvě (článek 2 a 3), je obsažen ve Sdělení Komise z roku 1996, ve Třetím a Čtvrtém akčním programu Společenství pro zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže. Významnou je i akční platforma, schválená na Čtvrté světové konferenci OSN o ženách v Pekingu v roce 1995. Všechny státy EU z Evropského hospodářského prostoru jsou signatáři Úmluvy OSN o odstranění

¹³ Zpracováno na základě:

FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo financí a Ministerstvo práce a sociálních věcí, červen 2004. 75 s.;

OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 158 s.

¹⁴ FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 10.

všech forem diskriminace žen (CEDAW).¹⁵

Ovládat principy generového rozpočtování je také nutné z hlediska vstupu do EU. Generová rovnost je jedním ze základních principů, podle nichž Evropská komise posuzuje žádosti o granty, finanční asistenci a výsledky projektů. Děje se tak na všech úrovních, tedy i v projektech směřovaných do obcí a krajů.¹⁶

Ve světě existuje celá řada iniciativ generového rozpočtování, přičemž nejlépe se osvědčily ty, které byly zaváděny systematicky a ve spolupráci napříč sektory. To znamená, že příslušná složka státní správy, odpovědná za rozpočet, spolupracovala s výzkumem, s občany formou styku s občanskými sdruženími a s organizacemi, zabývajícími se generovou rovností a postavením žen. Současně byl brán zřetel na národní politiky rovnosti pohlaví a závazky státu na mezinárodní úrovni.¹⁷

3.2 Gender a rozpočtování

Strategický plán z pohledu genderu nikdo neřešil. Chtěla bych se proto pokusit nastínit systém, jak navrhovat strategický plán z pohledu genderové rovnosti, přičemž vyjdu z generového rozpočtování.

Rozpočtování je stručně řečeno rozdělování finančních prostředků vytvořených společnostmi.

3.3 Definice generového rozpočtování

Skupina expertů Rady Evropy se shodla na následující definici: Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpojovacím procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování

15 FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 10.

16 FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 10.

17 FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 10.

rovnosti žen a mužů.¹⁸

Co se týče genderového rozpočtování, tak by mělo být aplikováno na všech úrovních veřejných rozpočtů. Genderové rozpočtování by mělo být nápomocné k vytváření a prosazování rovných příležitostí. Cílem genderového rozpočtování tedy není to, aby byly rozpočty pro muže a ženy dělány zvlášť, a stejně tak není jeho záměrem dosáhnout nějakého konkrétního podílu výdajů zaměřených na tu či onu generovou skupinu. Vyváženost genderového rozpočtování by mělo být prospěšné pro celý region a mělo by být součástí politiky na všech úrovních.

3.4 Proč je genderové rozpočtování dobré

Díky genderovému rozpočtování lze prosazovat rovné příležitosti žen a mužů a efektivně plánovat služby, které jsou zaměřeny na občany.

Dalším z důvodů, proč zavádět genderovou analýzu rozpočtů, je zviditelnění ekonomické aktivity žen. Ukázat, jak souhrn příjmů do rozpočtu a nastavení systému daní může mít odlišný dopad na ženy a muže, zvláště v případech specifických skupin jako jsou matky samoživitelky nebo nezaměstnané ženy vytlačené do neformálních sektorů trhu práce.¹⁹

Co se týče rovného rozdělování finančních prostředků, mužům i ženám by měla být za stejně vykonanou práci, přidělována rovnocenná finanční částka.

3.5 Principy, na kterých je genderové rozpočtování založeno a které má také v praxi podporovat²⁰

- Rovnost

Ačkoliv se národní rozpočty mohou jevit jako generově neutrální politické nástroje, vládní výdaje a příjmy mají na ženy a muže odlišný dopad. Přistupujeme – li k rozpočtu z hlediska práv občanů, zároveň tím umožňujeme, aby generová rovnost fungovala jako cíl a zároveň jako nástroj ekonomické

18 FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 6.

19 FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 7.

20 FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. s. 8.

politiky. Gender jako indikátor v rozpočtech je také hmatatelným důkazem plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) a dalších mezinárodních lidsko – právních závazků.

- **Odpovědnost**

Je náročné vypracovat analýzy a formulovat podle nich příslušné postupy politiky. Ovšem ještě obtížnější je dodržet principy rovnosti v praxi, prosazovat je na všech úrovních a prokázat měřitelné výsledky. Genderově vnímaný proces tvorby rozpočtu ale nabízí vhodné propojení těchto dvou sfér. Propojuje závazky formulované vůči genderové rovnosti a konkrétní způsoby, jak jsou získávány a utráceny peníze. Tím zvyšuje odpovědnost vládních orgánů vůči občanům.

- **Výkonnost**

Zprávy Světové banky podávají důkazy o tom, že genderové nerovnosti vedou ve svých důsledcích ke značným ztrátám ve výkonnosti ekonomiky i ke ztrátám na lidských zdrojích. Makroekonomická politika je ovšem schopna zvýšit, snížit nebo ponechat nezměněné tyto ztráty, které společnost z genderové nerovnosti pocítí. Děje se to především přizpůsobováním fiskální politiky (včetně příjmů a výdajů). Politika genderově vnímaného rozpočtování může jít daleko a sladit cíle genderové rovnosti s cíli ekonomické výkonnosti, tak aby obě položky prosperovaly.

- **Transparentnost**

Genderové rozpočtování by mělo zapojit do procesu tvorby rozpočtu občanskou společnost. Rozpočet nezůstává tedy jen v rukách příslušných úřadů, ale je předmětem vitální politické a ekonomické debaty, které se účastní všichni zainteresovaní občané, zvláště ženy, které jsou obvykle z podobných rozhodnutí vyloučeny.

3.6 Gender z hlediska přístupů ve strategickém plánování

Strategický plán jednotlivých obcí a měst by měl vycházet z místních podmínek s ohledem na místní specifika s využitím genderu, jako nástroje k vytvoření nových příležitostí.

Hodnocení by mělo vycházet ze statistik, průzkumů mezi občany, na

základě jejich subjektivního hodnocení jednotlivých situací. Poté by mělo dojít k vyhodnocení výsledků statistiky v porovnání s výsledky analýzy, k vyhodnocení statistiky v porovnání s plánem rozvoje, rozboru plánů rozvoje, vymezení oblastí s největšími disproporcemi a na závěr by měla následovat zpětná vazba.

Při vyváženosti strategického plánu na základě analýzy nebo uvážení, je třeba sledovat i genderové hledisko. Z dlouhodobého hlediska by měly být zohledněny potřeby žen i mužů. Při předkládání projektu by měly být zodpovězeny následující otázky:

- Je projekt cílen na muže i ženy?

- Jaké jsou příležitosti pro muže a ženy pokud jde o zastoupení, zdroje, práva, povinnosti a odpovědnost?

- V jakých oblastech je situace žen a mužů podobná a v čem odlišná?

- Které měřitelné výsledky dokazují to, že je v projektu zajištěna rovnost žen a mužů?

3.7 Závěr teoretické části

Z dostupných zdrojů vyplývá, že základní statistiky, které mapují gender a rovné příležitosti, slouží jako základ pro identifikování rozdílů a podobností životních situací žen a mužů v různých fázích jejich životních cyklů. Toto může inspirovat politické myšlení a být podkladem pro politické rozhodování.

Jestliže lze výše uvedené aplikovat při tvorbě strategických plánů, měly by být následující statistiky členěny podle pohlaví. Jedná se například o domácnost a rodinu, populaci, využití času, práci, ekonomiku, vzdělání, zdraví, kriminalitu a rozhodování. V rámci základních statistik, které mapují situaci žen a mužů, jsem v mé práci navrhla základní tabulku pro genderovou analýzu a SWOT analýzu.

Tabulka 4: Návrh klíče hodnocení SP z pohledu genderové rovnosti

Silná stránka	Slabina	Příležitost	Hrozba
Příklad	Příklad	Příklad	Příklad
Zpracovatelský tým je genderově vyvážený.	Témata ve SP nejsou genderově vyvážená.	Zavedení kvót.	Nekalá soutěž při přijímání nových zaměstnanců.
Zvolená témata jsou genderově vyvážená.	Zpracovatelský tým není genderově vyvážený.	Zvýšení prevence v oblasti trestné činnosti.	Nedostatek pracovních příležitostí pro ženy.
Motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví.	Ve SP není zmíněn problém kriminality.	Více dětských hřišť a zájmových činností pro trávení volného času dětí.	Nerovné odměňování za stejnou práci.

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě analýzy uplatnění gender přístupů ve strategickém plánu, lze dojít k závěru, že strategický plán města Opavy by měl vycházet z místních podmínek s ohledem na místní specifika s využitím genderu, jako nástroje k vytvoření nových příležitostí.

Zjistila jsem, že při vyváženosti strategického plánu města Opavy na

základě analýzy nebo uvážení, je třeba sledovat i genderové hledisko. Z dlouhodobého hlediska by tedy měly být zohledněny potřeby žen i mužů. V praktické části své práce se proto zaměřím na rozbor strategického plánu města Opavy z pohledu rovných příležitostí.

4 Rozbor strategického plánu města Opavy z pohledu rovných příležitostí

4.1 Profil města²¹

Statutární město Opava je historickým městem. První písemná zpráva o osadě, která je pojmenovaná podle řeky Opavy, a která se nachází na křižovatce obchodních cest, je z roku 1195. Městské zřízení pak dokládá listina, která je z roku 1224.

Co se týče reliéfu, tak nejvýše položeným územím je jihozápadní část území, cca 280 m. n. m., naopak nejnižší je pak poloha v nivě řek Opavy a Moravice, cca 246 m. n. m.

Opava je podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, statutárním městem, jehož součástí je 8 městských částí a člení se na 16 katastrálních území. Město Opava je správním, obslužným a výrobním centrem rozlehlého spádového území. Dále je zdrojem pracovních příležitostí a centrem občanského vybavení pro okolní obce.

Opava je řazena mezi nejatraktivnější města Moravskoslezského kraje nejen kvůli svému historickému vývoji a historickému jádru města, ale i svou občanskou vybaveností a poměrně dobrou dopravní dostupností.

4.2 Obecně o novém plánovacím období 2007 - 2020 města Opavy²²

Statutární město Opava se začalo zabývat otázkou rozvojového dokumentu ke konci roku 2006. Výsledkem práce zpracovatelů je nový Strategický plán ekonomického a územního rozvoje Statutárního města Opavy pro období 2007 až 2020, jež byl projednán a schválen Zastupitelstvem města 18. prosince 2007.

21 Statutární město Opava. [online]. 2008 [cit. 2009-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.opava-city.cz/scripts/detail.php?id=15218>>.

22 Statutární město Opava. [online]. 2008 [cit. 2009-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.opava-city.cz/scripts/detail.php?id=15218>>.

Strategický plán obsahuje hlavní návrhovou část a dále čtyři přílohy. Jedná se zde o významný rozvojový dokument, kde je velké množství užitečných informací o Opavě, popis současného stavu, vizi života v Opavě v roce 2020 a dále návrhy a nápady, jakým způsobem se dá život ve městě zlepšovat. Strategický plán je posouzen i z hlediska jeho vlivů na životní prostředí (tzv. hodnocení SEA). Jedná se o jednu z příloh Strategického plánu, obsahující návrhy, jak lze minimalizovat riziko negativních vlivů na život občanů ve městě.

Statutární město Opava je významným a tradičním hospodářským subjektem Severní Moravy a Slezska. Transformace ekonomiky v minulých letech přinesla změny ve struktuře hospodářství s restrukturalizací dříve nosných odvětví ve městě a dynamický rozvoj malých a středních podniků a služeb. Změny vnějších podmínek, uplatňování tržních principů ekonomiky spolu s nutností řešit vlastní problémy města vyvolávají požadavky na změnu postupů orgánů Statutárního města Opavy. Tyto a další skutečnosti, ale také vědomí nezbytnosti systémového a koordinovaného přístupu k řešení rozvoje města, přivedly představitele Statutárního města Opavy k rozhodnutí pokračovat v aktivním přístupu v oblasti rozvoje města a zpracovat „Strategický plán ekonomického a územního rozvoje Statutárního města Opavy pro období 2007-2020“. Tento strategický dokument, který navazuje na předchozí strategický plán, formuluje strategické cíle města na zvolené období a dále je konkretizuje ve formě příslušných priorit, opatření a aktivit, včetně stanovení způsobu financování a implementace. Strategický plán je v souladu s národními strategiemi, zejména se Strategií udržitelného rozvoje ČR pro léta 2007-2013, která je základním rozvojovým dokumentem na národní úrovni. Dále strategický plán zohledňuje regionální strategii, kterou je Program rozvoje územního obvodu Moravskoslezského kraje 2005-2008 a Regionální operační program NUTS II Moravskoslezsko 2007-2013. Strategický plán města, obdobně jako uvedené národní a regionální strategie, je postaven na předpokladu udržitelného rozvoje ekonomiky ČR a regionu. Strategický plán přispívá k vytvoření lepší konkurenceschopnosti města při řešení konkrétních rozvojových projektů, které umožní ekonomický a územní rozvoj a přispějí ke zvýšení kvality života jeho občanů. Zapojením soukromého sektoru a ostatních institucí ve městě se vytváří partnerství a zlepšuje spolupráce nejenom při hledání shody na to, co je pro město nejdůležitější při vypracování strategie, ale zejména při následné

realizaci konkrétních aktivit a projektů tohoto strategického plánu. V únoru 2007 byli osloveni významní představitelé města, podnikatelských subjektů, státních i veřejných institucí s nabídkou na účast v Řídící skupině, která následně řídila celý proces vytváření strategického plánu. Členové Řídící skupiny reprezentovali různé názorové a zájmové skupiny jednotlivců i organizací veřejnoprávních, soukromých firem, finančních institucí, škol a úřadů. Seznam členů Řídící skupiny pro strategický rozvoj je uveden dále v tomto dokumentu. Zpracovateli strategie byli vybráni Agentura pro regionální rozvoj, a.s. a Institut rozvoje podnikání, s.r.o., jejichž zaměstnanci vytvořili zpracovatelský tým pro tvorbu strategického plánu města. První fáze řešení projektu byla zaměřena na získání konkrétních údajů o městě. Na vytváření Profilu statutárního města Opavy se podílely příslušné odbory Magistrátu města Opavy, Český statistický úřad, Úřad práce v Opavě a mnoho dalších institucí, které poskytly aktuální informace a data o obyvatelstvu, místní ekonomické základně a ekonomickém prostředí, infrastruktuře, bydlení, životním prostředí apod. Členové zpracovatelského týmu dále osobně prováděli rozhovory s představiteli nejvýznamnějších institucí ve městě s cílem zjistit informace o rozvojových záměrech. Z takto získaných podkladů byla provedena socioekonomická analýza města, která se stala součástí dokumentu Profil Statutárního města Opavy. Na základě výstupu profilu města a SWOT analýz sledovaných oblastí schválila Řídící skupina vizi města Opavy a dohodla se na pěti prioritních oblastech rozvoje (viz dále), kterými je nutno se především zabývat, aby bylo možno naplnit vizi a zajistit potřeby a předpoklady pro další ekonomický a územní rozvoj města. Dále Řídící skupina na svých pravidelných zasedáních přijímala a schvalovala dílčí výstupy strategického plánu, které vzešly z pracovních skupin. Pracovní skupiny byly vytvořeny k řešení problémů v určených prioritních oblastech rozvoje města, a to z členů Řídící skupiny, odborníků na příslušnou problematiku a zástupců týmu zpracovatele. Pracovní skupiny pod metodickým vedením členů týmu zpracovatele a s využitím doposud vytvořených podkladů a vlastních zkušeností zpracovaly vnitřní analýzy silných a slabých stránek města a také vlivu okolí v analýzách příležitostí a ohrožení. Pracovní skupiny se pravidelně scházely mezi zasedáními Řídící skupiny a připravovaly Řídící skupině dílčí výstupy strategického plánu ke schválení. Kromě dílčích SWOT analýz se podíleli především na podrobném rozpracování priorit, opatření a aktivit. Seznam členů

pracovních skupin je uveden dále v tomto dokumentu. Nejdůležitějším výstupem strategického plánu jsou nadefinované priority, opatření k jejich řešení a konkrétní aktivity s určením zúčastněných subjektů a předpokládaného termínu realizace. V následující části strategického plánu byl vyjádřen finanční rámec jako orientační odhad investičních nákladů, potřebných pro realizaci jednotlivých aktivit strategického plánu. Členové týmu zpracovatele spolu s vedením města a Řídící skupinou rovněž navrhli systém implementace a kontroly realizace tohoto dokumentu. Vytvoření strategického plánu není jednorázovým krokem vedení města, ale zahájením systému jeho implementace jako kontinuálního procesu zkvalitňování systému strategického řízení města. Tím si vytváří Statutární město Opava silnou stránku a konkurenční výhodu, kterou ocení nejen občané města, ale zejména potenciální (zahraniční) investoři.

4.3 Sestavování strategických plánů

Strategický plán se sestavuje v zastupitelstvech. Proto je důležité vědět, jaký je podíl žen a mužů v zastupitelstvech. Co se týče krajských měst, tak nejmenší podíl žen v zastupitelstvu je ve městě Opavě. Toto byl hlavní důvod, proč jsem si vybrala tento strategický plán. Přehled udává následující tabulka:

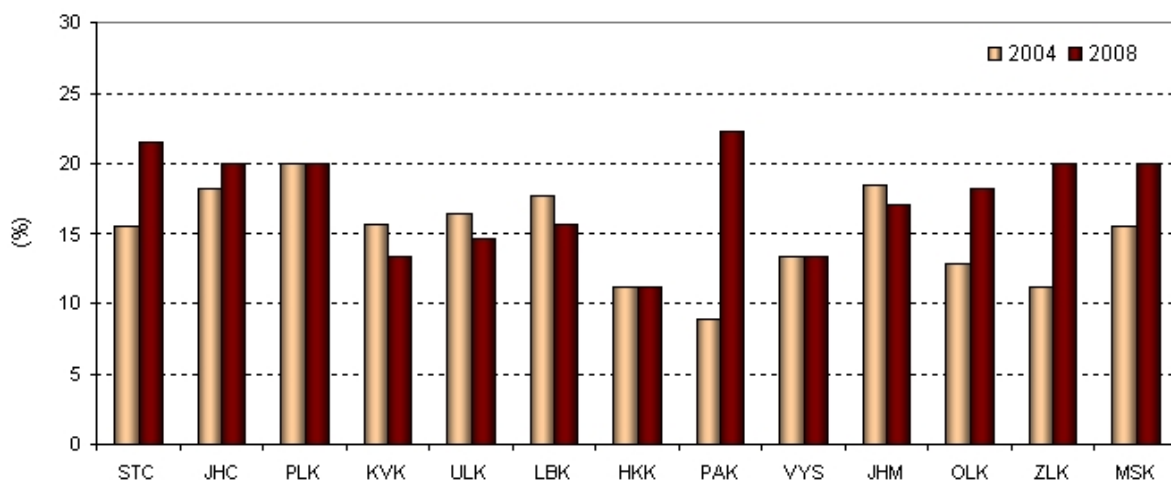
Tabulka 3: Podíl žen v zastupitelstvu města Opavy

2006		2002	
ABSOLUTNĚ	RELATIVNĚ	ABSOLUTNĚ	RELATIVNĚ
3 (45)	6,7 %	4 (45)	8,9 %

Zdroj: Občanské sdružení Fórum 50 %. [online]. 2005 [cit. 2008-10-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.padesatprocent.cz/>>.

Pro celkový pohled na podíl žen a mužů v zastupitelstvech uvádím následující graf, který se týká podílu žen v zastupitelstvech krajů v ČR.

Podíl žen v zastupitelstvech krajů v roce 2004 a 2008
Share of females in regional councils, 2004 and 2008



Graf 1: Podíl žen v zastupitelstvech krajů v roce 2004 a 2008

Zdroj: Český statistický úřad. [online]. 2008 [cit. 2009-03-11]. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/kartogramy_mapy_a_grafy_kraj.

V praktické části mé diplomové práce budu rozebírat strategický plán města Opavy z pohledu rovných příležitostí. Pokusím se ukázat na to, zda témata ve strategickém plánu směřují ke všem skupinám obyvatelstva, dále jaké jsou v probíraných tématech zvolené cíle a zhodnotím tedy, zda tato témata jsou či nejsou genderově vyvážená.

4.4 Zpracovatel SP města Opavy

Zhotovitelem SP je Agentura pro regionální rozvoj, a.s. a Institut rozvoje podnikání, s.r.o.

V období, které trvalo zhruba jeden rok, na něm v řídicí skupině a v 5-ti pracovních skupinách pracovalo téměř 70 osob. Z těchto osob byly dvě třetiny odborníci mimo opavský magistrát. Co se počtu mužů a žen v Řídicí skupině a pracovních skupinách týče, tak je genderově nevyvážený, protože již na první pohled je vidět, že převažují muži.

Pro přehled uvedu seznam členů řídicí skupiny a pracovních skupin. Dále jsem vypočítala pro řídicí skupinu a jednotlivá témata, kterými jsou ekonomika, infrastruktura, lidé, životní prostředí a správa měst a městských částí

procentuální počet žen. Předsedou je vždy muž. V řídicí skupině je ze všech členů 11,1% žen. V pracovních skupinách je ze všech členů v jednotlivých oblastech následující procento žen:

Ekonomika - 12,5 % žen

Infrastruktura - 0 % žen

Lidé - 40 % žen

Životní prostředí - 33,3 % žen

Správa měst a městských částí - 36,4% žen

Ve složení týmů odborných konzultantů je vedoucím týmu opět muž a ze všech členů je tam 12,5 % žen.

Seznam členů Řídicí skupiny:

Předseda:

Ing. Zbyněk STANJURA Statutární město Opava

Členové:

JUDr. Tomáš ELIS Statutární město Opava

Jan HANUŠ Charita Opava

Mgr. Jaroslav HORÁK Statutární město Opava

Michal KREJČÍ BOBAJA.CZ

MVDr. Stanislav KUBESA obec Malé Hoštice

Ing. arch. Pavel MALIŠ Statutární město Opava

Ing. Jarmila MATEŘANKOVÁ Úřad práce v Opavě

Břetislav TŮMA Ferram, a.s., Hospodářská komora Opava

Doc. PhDr. Rudolf ŽÁČEK, Dr. Slezská univerzita v Opavě

Sekretáři:

Ing. Petr ŠNEJDAR Statutární město Opava

Ing. Martina DORAZILOVÁ Statutární město Opava

Pracovní skupiny pro jednotlivé prioritní oblasti:

1. Ekonomika:

Předseda:

Břetislav Tůma Ferram, a.s., Hospodářská komora Opava

Členové:

Eva Balarinová, DiS. Statutární město Opava – oddělení MIC

Ing. Rudolf Chamráth Úřad práce v Opavě

Ing. Roman Jammický Model Obaly a.s.

Ing. Jaroslav Kania Slezská univerzita v Opavě

Ing. František Mariánek Regionální agrární komora Ostravsko

Ing. Jaromír Münster Ostroj a.s.

Ing. Zdeněk Pouba Pouba Travel, s.r.o.

Ing. Josef Šimeček Ostroj - Hansen + Reinders, spol. s r. o.

2. Infrastruktura:

Předseda:

Ing. arch. Pavel Mališ Statutární město Opava

Členové:

Ing. arch. Zdeněk Bendík Magistrát města Opavy

PhDr. Jaromír Kalus Slezské zemské muzeum Opava

Ing. Jaroslav Kania Slezská univerzita v Opavě

Petr Kostka Transa spol. s r.o.

Ing. Miroslav Krajíček Poslanecká sněmovna Parlamentu

MUDr. Marián Staňo Slezská nemocnice v Opavě

Karel Suchánek RKL Opava, spol. s r.o.

Ing. Josef Štencel ŠTENCEL TRANSPORT s.r.o.

Dušan Vaculčík Opavounakole.info

Ing. Hynek Woitek Městský dopravní podnik Opava

3. Lidé:

Předseda:

Mgr. Jaroslav Horák Statutární město Opava

Členové:

Mgr. Petra Ballová Úřad práce v Opavě

Ing. Tomáš Bartoš Domov – penzion pro seniory

Mgr. Jaroslava Gebauerová Magistrát města Opavy

Mgr. Kateřina Gelnarová Magistrát města Opavy

Jan Hanuš Charita Opava

Prof. PhDr. Zdeněk Jirásek, CSc. Slezská univerzita v Opavě

Martin Koky Magistrát města Opavy

Ladislav Kreisel ČSTV Opava

Ing. Jiří Lehnert Magistrát města Opavy

Ing. Jindřich Pasker Slezské divadlo Opava

Petr Pavlíček Mendelovo gymnázium v Opavě

Dagmar Polášková Magistrát města Opavy

Ing. David Slavata, Ph.D. VŠB-TU Ostrava

Mgr. Irena Šindlerová Magistrát města Opavy

Ing. Jindřiška Těžká Magistrát města Opavy

4. Životní prostředí:

Předseda:

Michal Krejčí BOBAJA.CZ

Členové:

Ing. Jarmila Bordovská Zemědělská vodohospodářská

Ing. Zdeněk Frélich EKOTOXA s.r.o.

Ing. arch. Jana Grodová Magistrát města Opavy

Ing. Břetislav Janošek Hasičský záchranný sbor MSK

Ing. Jiří Krist EKOTOXA s.r.o.

Karel Melecký EUFORUM

RNDr. Iveta Nováková Krajská hygienická stanice MSK

Ing. Vladan Pivovarník Povodí Odry, státní podnik

Ing. arch. Lubomír Rychtar TILIA

Ing. Zdeněk Skyba SmVaK Ostrava a.s.

Ing. Petr Šnejdar Magistrát města Opavy

Ing. Marie Vavrečková Magistrát města Opavy

5. Správa měst a městských částí:

Předseda:

JUDr. Tomáš Elis Statutární město Opava

Členové:

Ing. Martin Dostál Magistrát města Opavy

Ing. Miroslav Drössler Magistrát města Opavy

Mgr. Jana Foltysová Magistrát města Opavy

Ing. Zdenka Galgonková Magistrát města Opavy

Mgr. Svatava Krpcová Magistrát města Opavy

MVDr. Stanislav Kubesa obec Malé Hoštice

Ing. Jindřich Pasker Slezské divadlo Opava

Ing. Monika Pazderová Magistrát města Opavy

Ing. Petr Šnejdar Magistrát města Opavy

Ing. Karel Tošenovský Úřad pro zast. státu ve věcech majet.

Daniel Židek obec Komárov

Složení týmů odborných konzultantů:

Vedoucí týmu:

Bc. Jiří Štěpán Agentura pro regionální rozvoj, a.s.

Členové:

Bc. Milan Anděl Agentura pro regionální rozvoj, a.s.

RNDr. Jan Beneš Agentura pro regionální rozvoj, a.s.

Ing. Ladislav Hádek Institut rozvoje podnikání, s.r.o.

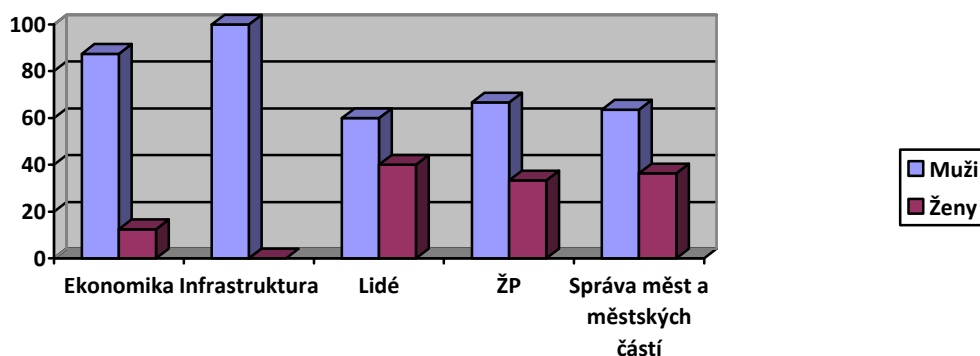
RNDr. Radim Misiáček Agentura pro regionální rozvoj, a.s.

Ing. René Procházka Institut rozvoje podnikání, s.r.o.

Ing. Martin Špetla Agentura pro regionální rozvoj, a.s.

Ing. Zdeněk Štěpánek Agentura pro regionální rozvoj, a.s.

Ing. Renáta Václavková Agentura pro regionální rozvoj, a.s.



Graf 2: Počet žen a mužů v pracovních skupinách pro jednotlivé oblasti

Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Vyváženost témat strategického plánu města Opavy

Jak jsem již dříve zmínila, pracovní skupiny zpracovávají témata z oblastí ekonomika, infrastruktura, lidé, životní prostředí a správa měst a městských částí. Tato témata jsou podle mého názoru dobrá jak pro muže, tak pro ženy, týkají se obou pohlaví stejně. Jsou tedy genderově vyvážené. Co se týče představitelů a členů skupin, je zde malé procento žen, a z tohoto pohledu, se zde rozhodně o genderovou rovnost, nejedená. Dále cíle, které jsou pak v těchto tématech nastaveny, jsou z hlediska genderu také nevyvážené.

Z vyjmenovaných oblastí jsem se zaměřila na tyto oblasti: lidé, ekonomika, správa měst a obcí.

4.5.1 Lidé

- Obyvatelstvo

Ve strategickém plánu města Opavy se mluví o tom, že je vyšší počet vystěhovalých obyvatel, než přistěhovalých obyvatel. Saldo migrace je dlouhodobě záporné a jeho hodnota v posledních letech stále kolísá. V plánu se neřeší, co by bylo možné udělat proto, aby se zvýšil počet obyvatel a aby lidé nemigrovali z místa svého bydliště.

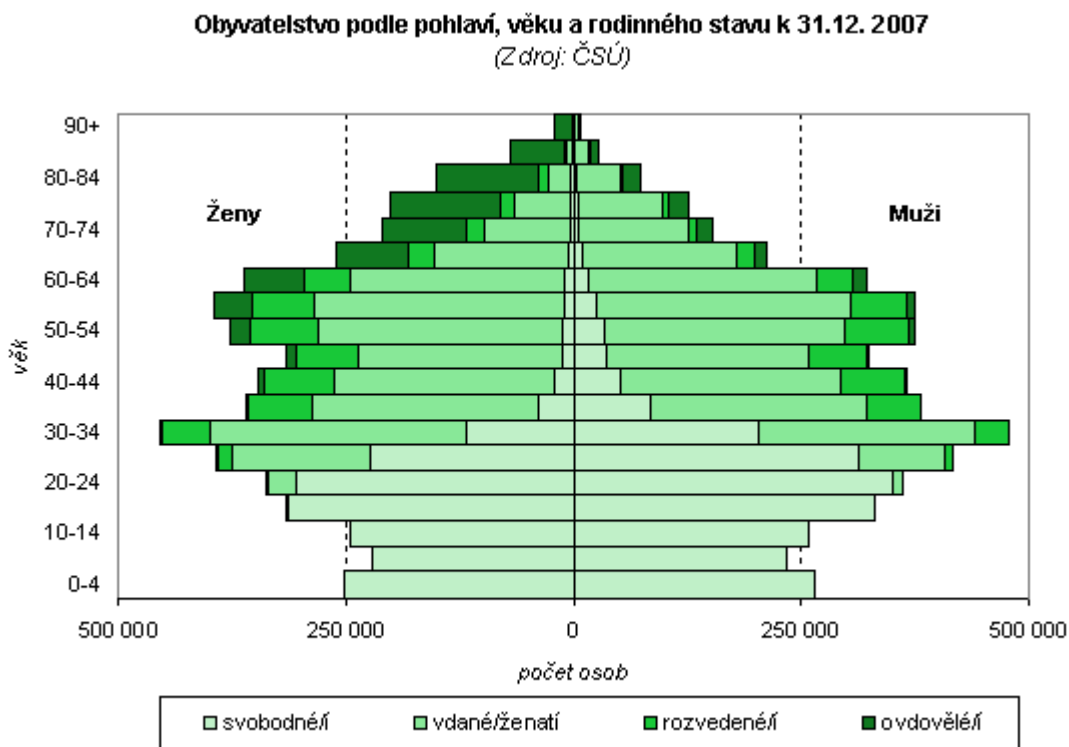
Dále co se týče věkové struktury obyvatel města, tak převažují lidé ve věku 15 – 59, kterých jsou dvě třetiny, počet obyvatel v kategorii 0 – 14 let dlouhodobě klesá a počet obyvatel v kategorii 65 let a více dlouhodobě roste. V této kategorii, 65 let a výše, je větší podíl žen, než mužů.

Populace ČR stárne. Ženy se v průměru dožívají vyššího věku než muži, proces stárnutí mužů je však v posledních letech dynamičtější. Ženy i muži vstupují do prvního manželství v pozdějším věku. Ženy rodí v pozdějším věku. Mezi matkami se v posledních patnácti letech razantně snížil podíl patnácti až devatenáctiletých žen. V čele neúplných rodin stojí v převážné většině ženy.²³

V plánu by se tedy podle mého názoru mělo řešit to, zda jsou domovy důchodců vybaveny spíše pro potřeby žen.

23 Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod>.

Pro přehlednost uvedu následující graf, na kterém je vidět obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu na celorepublikové úrovni.



Graf 3: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu na celorepublikové úrovni

Zdroj: Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_obyvatelstvo>.

- Školství a vzdělávání

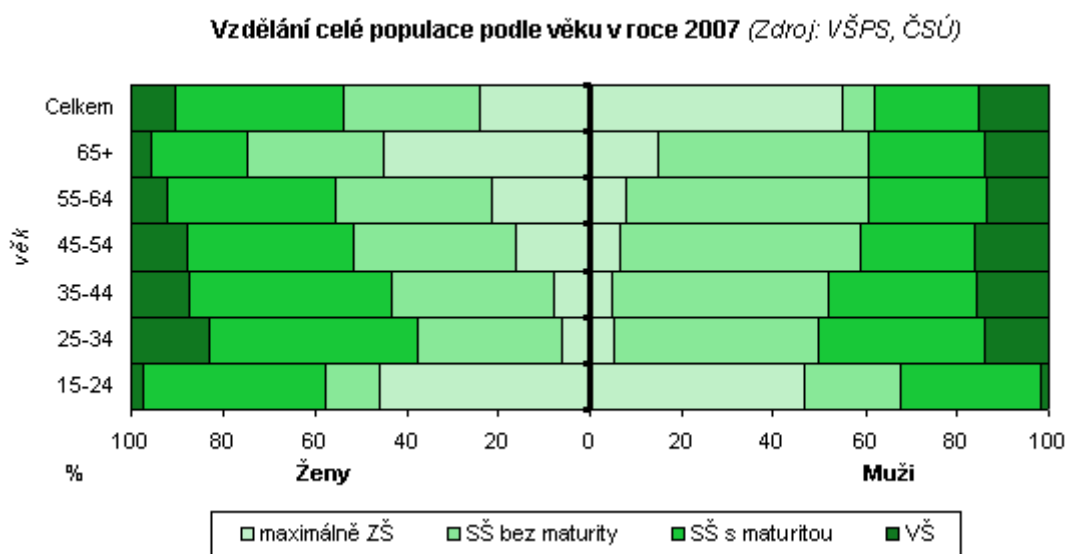
Ve městě je velká lokalizace počtu rozmanitých středních škol. Nachází se zde také Slezská Univerzita a je zde velká nabídka vzdělávacích aktivit v rámci celoživotního vzdělávání.

Ženy zaznamenaly vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku do 34 let než muži, od 35. roku věku je situace opačná. Výrazně vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob mají muži oproti ženám v nejvyšší věkové kategorii, 65 a více let. Na středních odborných školách, gymnáziích, vyšších odborných školách a už i na vysokých školách převažují dívky nad chlapci. Mezi absolventy vysokých škol převažují ženy v případě zdravotnictví, lékařských a farmaceutických věd a nauk, v případě pedagogiky, učitelství a sociální péče a v humanitních a společenských vědách a naukách, muži pak v případě technických věd. Mezi učiteli převládají většinou ženy, výjimkou jsou střední odborná

učiliště a vysoké školy.²⁴

Když na středních odborných školách, gymnáziích, vyšších odborných školách a už i na vysokých školách převažují dívky nad chlapci, proč tedy pak není například ani jedna žena zaměstnána v Radě Statutárního města Opavy, kde jsou samí muži?

Na následujícím grafu je vidět vzdělání populace podle věku v roce 2007 na celorepublikové úrovni.



Graf 4: Vzdělání populace podle věku v roce 2007 na celorepublikové úrovni

Zdroj: Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>.

V plánu se neřeší otázka, zda nedochází ke znevýhodňování žen při přijímání do práce, a to i přes to, že mají leckdy vyšší vzdělání než muži. Neřeší se zde otázka, přijímání žen do zaměstnání po mateřské dovolené.

Ve strategickém plánu se hovoří o dlouhodobě se snižujícím počtu dětí v mateřských a základních školách. Už zde ale není řešeno, co by se s tím dalo dělat. Dalo by se zabránit úbytkům dětí tím, že by byly zlepšeny podmínky pro matky s dětmi? Kdyby se na přípravě plánu podílelo víc žen, možná bychom tu takovou otázku našli.

²⁴ Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod>.

- Kvalita života

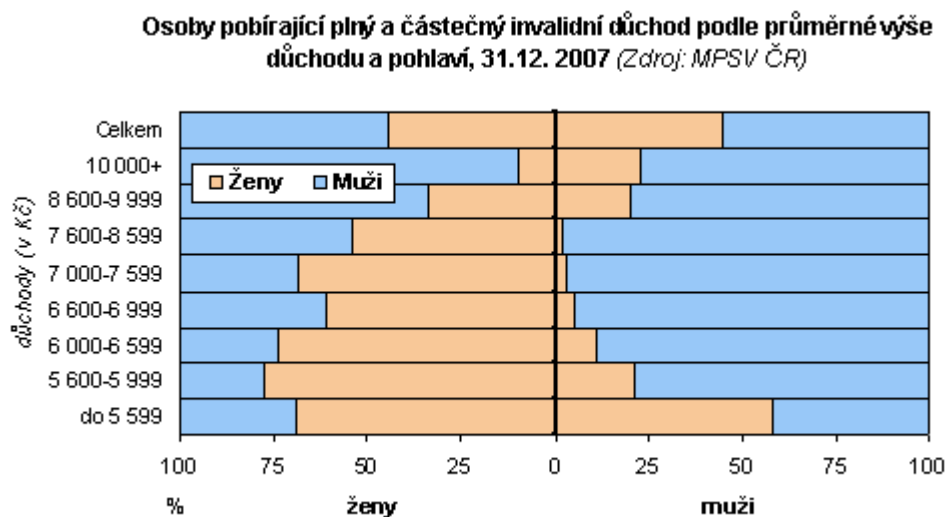
Ve strategickém plánu města se píše o tom, že z hlediska struktury klientů sociálních služeb ve městě převládají dlouhodobě občané, kteří mají specifické zdravotní problémy, zdravotně postižení občané, rodiny s dětmi a senioři. Je zajímavé, že v plánu se z hlediska zdravotně postižených občanů a občanů se specifickými zdravotními problémy hovoří o tom, že jsou kapacitně podhodnoceny terénní služby pro mentálně postižené, duševně nemocné, i tělesně postižené. V plánu se píše o tom, že osobní služba pro dospělé je v minimálním rozsahu a zcela chybí krizová osobní asistence a osobní asistence pro děti, které mají zdravotní znevýhodnění. Ohledně seniorů se zde mluví o tom, že nárůst počtu seniorů vyvolává potřebu zvýšit nabídku alternativních služeb a potřebu zajištění celodenní péče při sebeobsluze. V současnosti probíhá v rámci zavádění standardů kvality transformace stávajících pobytových zařízení na zařízení typu rodinného. Hovoří se zde o již zmíněných rodinách s dětmi? Ne. Je to jen zmíněno jako problém, ale návrh na zlepšení jako je tomu u zdravotně postižených občanů nebo seniorů není.

Dále je v plánu dosti zarážející, že se v něm řeší pouze to, že prioritou pro skupinu osob v sociální tísní je řešení nouzového ubytování. Ve městě nefunguje systém prevence ztráty bydlení a terénní výpomoc s hledáním nebo udržením bydlení je nevyhovující. Proto mají v Opavě zabezpečeno nouzové ubytování pouze pro muže (noclehárna, azylový dům) a matky s nižším počtem dětí. A teď bych chtěla upozornit na to, že zde zcela chybí nouzové ubytování pro bezdětné ženy nebo páry a úplné rodiny s dětmi. Proč je zabezpečeno nouzové ubytování jen pro muže a ne i pro ženy? Proč zde chybí nouzové ubytování pro rodiny s dětmi? Již podruhé se v plánu setkáváme s tím, že rodiny s dětmi jsou opomíjeny. Nevím, jestli je to tím, že se tvorbou plánu zabývalo více mužů a není zde ženský pohled na celou situaci.

Mezi starobními důchodci a osobami pobírajícími vdovský či vdovecký důchod převažují ženy, mezi invalidními důchodci pak muži. Ženy, převažují hlavně u důchodců s výší plného starobního důchodu do 7 000 Kč, v případě

pobírání vyšších důchodů dominují muži.²⁵

Na následujícím grafu jsou osoby, které pobírají plný a částečný invalidní důchod podle průměrné výše důchodu a pohlaví na celorepublikové úrovni.



Graf 5: Osoby pobírající plný a částečný invalidní důchod podle průměrné výše důchodu a pohlaví

Zdroj: Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_soczab>.

Nedostatky ve strategickém plánu města Opavy z pohledu genderu – oblast lidé:

- Nejsou zde řešeny potřeby žen v domovech důchodců, kdy v těchto zařízeních ženy převládají.
- Ženy i přesto, že mají všeobecně vyšší vzdělání, než muži, nejsou zastoupeny v Radě Statutárního města Opavy.
- Není zde řešena otázka přijímání žen po mateřské dovolené do zaměstnání.
- Neřeší se úbytek dětí a zlepšení podmínek pro matky s dětmi.
- V plánu se neřeší kapacitní podhodnocení pro občany se specifickými zdravotními problémy, terénní služba pro mentálně postižené, duševně nemocné a tělesně postižené. Toto zmiňuji kvůli tomu, že se o tyto osoby v domácnosti starají převážně ženy.
- Není řešen systém prevence ztráty bydlení pro ženy a úplné rodiny s dětmi.

²⁵ Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod>.

4.5.2 Správa města

Nejvyšším orgánem samostatné působnosti statutárního města Opavy je zastupitelstvo města. V plánu se píše, že výkonným orgánem města v samostatné působnosti je Rada Statutárního města Opavy, která je tvořena na základě rozhodnutí ustavujícího zasedání zastupitelstva dne 1.11.2006 těmito osobami: primátor Zbyněk Stanjura, náměstci Jaroslav Horák a Pavel Mališ. Členové městské rady Marek Veselý, Marián Staňo, David Slavata, Karel Bureš, Daniel Židek, Pavel Vágner, Jan Pišala a Milan Cvek. Rada města Opavy tedy není absolutně generově vyvážená, protože ji jak je vidět tvoří výhradně muži. Zamysleme se tedy nad tím, zda tento fakt nemůže ovlivnit chod města. Proč zde není přítomna ani jedna žena?

Co se veřejného života a rozhodování týče, tak bylo zjištěno, že muži převládali mezi kandidujícími i zvolenými ve všech typech voleb, muži zaznamenali ve všech typech voleb i vyšší úspěšnost. Nejvyšší podíl nejmladší věkové kategorie (18-34 let) mezi kandidujícími, a to jak mezi muži tak mezi ženami a dále i mezi zvolenými, a to tedy mezi muži, do Poslanecké sněmovny ČR měla v roce 2006 Strana zelených.

Dále je v této části plánu napsáno, že město zřizuje příspěvkové organizace, kterými jsou mateřské školy, základní školy, zařízení školního stravování a ostatní příspěvkové organizace, kterými je Slezské divadlo Opava, Knihovna Petra Bezruče v Opavě, Domov – penzion pro důchodce. Proč nezřizuje město také například jesle pro děti?

Z plánu lze také vyčíst, že město má majoritní podíl v obchodních společnostech, kterými jsou městský dopravní podnik Opava, a.s. (100 %), technické služby Opava, s.r.o. (100 %), pila Hrabství, s.r.o. (100 %), hala Opava, a.s. (100 %) a slezský fotbalový klub Opava, a.s. (92,31 %). Proč má město majoritní podíl ve fotbalovém klubu? Bylo by tomu i tak, kdyby o tom rozhodovalo více žen, než mužů?

Nedostatky ve strategickém plánu města Opavy z hlediska genderu – oblast správa města:

- Rada Statutárního města Opava není zastoupena ani jednou ženou.

Z hlediska genderu je toto naprosto nevyrovnaná situace, a ve strategickém plánu by měly být navrženy kvóty tak, aby došlo ke změně a situace byla vyváženější

- V důsledku shora uvedeného je tedy otázkou, zda je ve městě dostatek školek a ostatních příspěvkových organizací, když na tuto věc není zastoupen ženský pohled.
- Město Opava má mimo jiné majoritní podíl na Slezském fotbalovém klubu Opava, a.s. (92,31 %), kdy toto lze brát jako zájmovou činnost, která se týká z převážné části pouze mužů. Pro ženy ve městě žádná taková aktivita zřízena není.

4.5.3 Ekonomika, podpora podnikání a cestovní ruch

V této části strategického plánu bych se zaměřila na to, že ve městě je nedostatek ubytovacích a stravovacích zařízení, které mají vyšší úroveň. Město má dále nedostatek specifických turistických a kulturních atraktivit pro vybrané cílové skupiny jako jsou rodiny s dětmi a senioři. Již potřetí se zde setkáváme s upozorněním na to, že rodiny s dětmi jsou opomíjeny. Bylo by to tak, kdyby do této otázky mluvilo více žen?

To, že je zde málo rozvinutý turistický ruch by se mělo rozhodně nějak řešit, protože turistický ruch představuje pro ekonomiku významný potenciál. Kdyby byl ve strategickém plánu zohledněn rozvoj cestovního ruchu, bylo by i více pracovních příležitostí pro ženy. V důsledku toho by byla menší migrace. Velkým negativem je i malá propagace cestovního ruchu. Z tohoto pohledu je plán genderově nevyvážený.

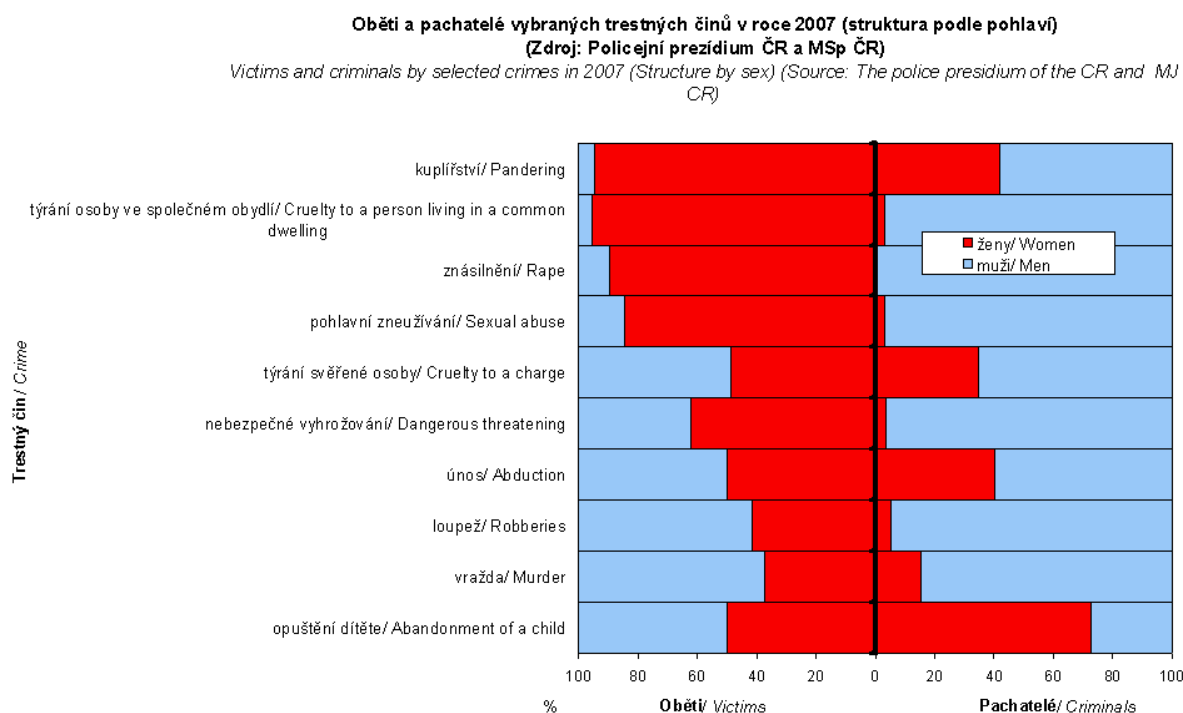
Nedostatky ve strategickém plánu města Opavy z pohledu genderu – oblast ekonomika:

- Není řešen nedostatek turistických a kulturních aktivit pro cílovou skupinu rodin s dětmi.
- Není řešena podpora cestovního ruchu. Z hlediska genderu na toto poukazují z toho důvodu, že v této sféře ekonomického odvětví nacházejí pracovní příležitosti převážně ženy.

4.5.4 Soudnictví a kriminalita

Ve strategickém plánu města Opavy není řešeno soudnictví a kriminalita. Podle mého názoru by se to v plánu řešit mělo. A to především z hlediska genderu.

Bylo zjištěno, že mezi pachateli trestných činů převládají u všech početněji zastoupených činů muži a oběti jsou s výjimkou vražd a loupeží zpravidla ženy. Dokládám graf obětí a pachatelů trestných činů na celorepublikové úrovni.



Graf 6: Oběti a pachatelé vybraných trestných činů v roce 2007

Zdroj: ČSÚ. [online]. 2009 [cit. 2009-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/973ba1931bf7dedbc1256c6b00305e13/d39ba686e3c1e276c125726700491ea6>>.

Nedostatky ve strategickém plánu města Opavy z pohledu genderu – oblast soudnictví a kriminalita:

- Z hlediska rovných příležitostí a z hlediska celorepublikového pohledu na kriminalitu ve strategickém plánu zcela chybí jakákoliv prevence v této oblasti a to vzhledem k tomu, že prevence se ukázala jako jediný účinnější nástroj v boji s tímto problémem.
- Ve strategickém plánu by měl být zahrnut program na prevenci v boji

s kriminalitou (domácí násilí, drogy, atd.).

4.6 Závěr praktické části

Cílem mé diplomové práce bylo zhodnotit, zda strategické plány v ČR jsou genderově vyvážené. Konkrétně jsem se zaměřila na strategický plán města Opavy, a to z toho důvodu, že co se krajských měst týče, tak je v Opavě nejmenší podíl žen v zastupitelstvu, kde se strategické plány sestavují.

Analýze jsem podrobila prioritní oblasti Strategického plánu ekonomického a územního rozvoje Statutárního města Opavy pro období 2007 – 2020, a to především oblast Lidé, Ekonomika a Správa měst a městských částí.

Rozborem prioritní oblasti **Lidé** jsem zjistila, že ve městě jsou z hlediska rovných příležitostí pro muže a ženy níže uvedené problémy. Kapacitně jsou podhodnoceny prostory pro občany se specifickými zdravotními problémy. Terénní služba pro mentálně postižené, duševně nemocné a tělesně postižené, kdy se o tyto osoby v převážné míře starají ženy v domácnostech, je na špatné úrovni. Dále jsem zjistila, že ve městě není řešen systém prevence ztráty bydlení pro ženy a rodiny s dětmi, které se dostanou do tíživé životní situace. Také v domovech důchodců, kde převládají hlavně ženy, nejsou zohledněny jejich potřeby. V neposlední řadě není ve městě řešen problém přijímání žen do zaměstnání po mateřské dovolené. Z návrhové části strategického plánu však vyplývá, že jsou zde nastavené priority k odstranění těchto problémů. Konkrétně se jedná o Prioritu L.1 – Vzdělání a zaměstnanost, kdy byla přijata opatření k podpoře zaměstnání v oblasti sociální ekonomiky, dále opatření ve smyslu spolupráce škol, podnikatelů, úřadu práce a dalších institucí, s cílem zlepšení zaměstnanosti. Iniciátorem těchto priorit je město Opava. Také byla nastavena Priorita L.2 – Důstojné životní podmínky znevýhodněných obyvatel, kdy bylo přijato opatření pro rozvoj sociálních služeb a opatření ke zlepšení podmínek pro zdravotně a sociálně znevýhodněné osoby. **Domnívám se tedy, že oblast Lidé je ve strategickém plánu města Opavy z velké části genderově vyvážená.**

Rozborem prioritní oblasti **Ekonomika** jsem dospěla k závěru, že ve městě jsou problémy v oblasti rozvoje cestovního ruchu pro cílovou skupinu rodiny s dětmi. Ve městě je nedostatečná podpora turistického ruchu, kdy právě v této

oblasti nacházejí ženy pracovní uplatnění. Z návrhové části strategického plánu jsem zjistila, že město Opava má rovněž nastaveny priority k odstranění těchto problémů, a to konkrétně Prioritu E.1 – Tvorba podmínek pro dostatek kvalifikovaných sil s opatřením propagace vybraných oborů a Prioritu E.2 – Rozvoj cestovního ruchu s opatřeními jednotné propagace turistické oblasti Opavské Slezsko, rozvoj stávajících aktivit a podpora k vytvoření nových aktivit. **Oblast Ekonomika je tedy z mého pohledu ve strategickém plánu města Opavy z hlediska rovných příležitostí pro muže a ženy vyvážená.**

Rozborem prioritní oblasti **Správa měst a městských částí** jsem zjistila, že Rada Statutárního města Opavy není zastoupena ani jednou ženou. Co se krajských měst týče, tak nejmenší podíl žen v zastupitelstvu je právě ve městě Opavě. **Oblast správa měst a městských částí je podle mého názoru naprosto genderově nevyvážená.**

Ve strategickém plánu není řešena oblast **soudnictví a kriminality**, kdy na toto upozorňuji z toho důvodu, že oběti trestných činů jsou ve většině případů ženy.

5 Závěr

Moje diplomová práce je zaměřena na problematiku gender z hlediska přístupů ve strategickém plánování. V naší společnosti je rovnost žen a mužů v mnoha oblastech na vysoké úrovni.

Strategický plán by měl být podle mého názoru sestaven tak, aby jeho dopady při plánování a rozvoji společnosti byly vyvážené, stejně tak jako rozdělování finančních prostředků by mělo být efektivně využíváno celou společností, tedy jak muži, tak ženami, avšak s ohledem na specifické skupiny, jako jsou například ženy, které se musí o děti starat sami nebo nezaměstnané ženy.

Strategický plán by proto měl být vytvořen i s ohledem na genderové hledisko, kdy při jeho vytváření by měly být zohledněny potřeby žen i mužů, dále by v něm měly být rovné příležitosti pro muže i ženy pokud jde o zastoupení, zdroje, práva, povinnosti a odpovědnost. Při vytváření strategického plánu by měly být zohledněny oblasti, ve kterých je situace žen a mužů odlišná a oblasti, ve kterých si je jejich situace podobná. Při vytváření strategického plánu by se tedy mělo vycházet z měřitelných výsledků, získaných z průzkumů v minulém období a na jejich základě zajistit rovnost žen a mužů ve všech oblastech strategického plánu.

Ve své práci jsem provedla analýzu Strategického plánu ekonomického a územního rozvoje Statutárního města Opavy pro období 2007 – 2020 z hlediska rovných příležitostí, kdy jsem se zaměřila na oblast Lidé, Ekonomika a Správa měst a městských částí.

Došla jsem k závěru, že jednotlivé oblasti strategického plánu města Opavy jsou obecně genderově vyvážené, to znamená, že obecně jsou dobré jak pro muže, tak pro ženy. V některých oblastech bych ale doporučila doplnění z hlediska gender přístupů, a to v oblasti Lidé a v oblasti Správa měst a městských částí.

Do prioritní oblasti Lidé návrhové části Strategického plánu ekonomického a územního rozvoje Statutárního města Opavy pro období 2007 – 2020 bych navrhla další prioritu, kterou by byla Priorita – Zvyšování kvality života

v oblasti bezpečnosti žen, kdy jako opatření by měl být zaveden Program na prevenci v boji s kriminalitou (domácí násilí, drogy, atd.), a to z toho důvodu, že oběti trestných činů jsou v převážné míře ženy.

Dále prioritní oblast Správa měst a městských částí Strategického plánu ekonomického a územního rozvoje Statutárního města Opavy pro období 2007 – 2020 je z hlediska gender přístupů naprosto nevyvážená. V Radě Statutárního města Opavy jsou pouze muži. Do návrhové části strategického plánu bych proto v této oblasti přidala další prioritu, kterou by byla Priorita – Gender na rozhodovacích pozicích. Jako opatření bych v tomto případě navrhla zavedení kvót na pozice členů Rady Statutárního města Opavy.

Cílem mé diplomové práce bylo zhodnotit, zda strategické plány v České republice jsou genderově vyvážené. Došla jsem k závěru, že strategické plány jsou z pohledu rovných příležitostí mezi muži a ženami obecně genderově vyvážené. Dílčí nedostatky jsou pouze v některých oblastech. Navrhla bych proto z hlediska genderu taková opatření, jakými jsou kvóty pro ženy v pracovních skupinách a genderovou analýzu strategického plánu ještě před jeho schválením.

6 Seznam použité literatury

1. ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Birgitta; STRANDBERG, Helena; WENANDER, KarinE. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2003. 63 s. ISBN 80-239-5908-5.
2. BLAŽEK, Jiří; UHLÍŘ, David. *Teorie regionálního rozvoje*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 211 s. ISBN 80-246-0384-5.
3. FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka; WENANDER. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: Ministerstvo financí a Ministerstvo práce a sociálních věcí, červen 2004. 75 s. ISBN 80-85045-14-1 (Ministerstvo financí) ISBN 80-86552-90-X (Ministerstvo práce a sociálních věcí).
4. GERŠLOVÁ, K. *Regionální rozvoj a strategické plánování na příkladu mikroregionu Vamberecko* (magisterská práce). Univerzita Karlova: Praha, 2003. (není ISBN).
5. JINDŘICHOVÁ Jitka. *Evropský rok 2007 jako boj proti vícenásobné diskriminaci*. Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, listopad 2006. ISSN 1803-2486.
6. OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 158 s. ISBN 80-86429-31-8.
7. REKTOŘÍK, Jaroslav; ŠELEŠOVSKÝ, Jan a kolektiv. *Strategie rozvoje měst, obcí a regionů a jejich organizací*. Brno: Masarykova univerzita, 1999. ISBN 80-210-2126-8.
8. ŠILHÁNKOVÁ, Vladimíra. *Teoretické přístupy k regionálnímu rozvoji*. 1. vyd. Univerzita Pardubice: Fakulta ekonomicko-správní, Pardubice, 2007. 129 s. ISBN 978-80-7395-019-4.
9. ŠILHÁNKOVÁ, Vladimíra. *Význam vazby mezi územním a strategickým plánem pro rozvoj našich měst a regionů. Konference Aktuální otázky rozvoje regionů*. Univerzita Pardubice: Fakulta ekonomicko-správní, Svoboda nad Úpou, 2-3.7.2002.
10. Vyhl. MZV č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace.
11. WEISMAN, Leslie K. *Discrimination by Design : A Feminist Critique of the Man-Made Environment*. Urbana: University of Illinois Press, 1992. 190 s. ISBN 0-252-01849-4.
12. WRIGHT, Glen. *Management veřejné správy : teorie a praxe ; zkušenosti z transformace veřejné správy ze zemí střední a východní Evropy*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2003. 419 s. ISBN 80-86119-70-X.

13. Český statistický úřad. [online]. 2008 [cit. 2009-03-11]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/kartogramy_mapy_a_grafy_kraj>.
14. Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>.
15. Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_soczab>.
16. Český statistický úřad. [online]. 2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod>.
17. Občanské sdružení Fórum 50 %. [online]. 2005 [cit. 2008-10-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.padesatprocent.cz/>>.
18. Statutární město Opava. [online]. 2008 [cit. 2009-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.opava-city.cz/scripts/detail.php?id=15218>>.