

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2024

Lucie Mondíková

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Aktéři rozvoje měst a regionů z pohledu genderové vyváženosti
Bakalářská práce

2024

Lucie

Mondíková

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lucie Mondíková**
Osobní číslo: **E21404**
Studijní program: **B0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Specializace: **Veřejná ekonomika a správa**
Téma práce: **Aktéři rozvoje měst a regionů z pohledu genderové vyváženosti**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem bakalářské práce je analyzovat zastoupení mužů a žen v oblasti managementu rozvoje měst a regionů na vybraném území.

Práce vyhodnotí zastoupení mužů a žen v jednotlivých stupních managementu agentur, organizací a společností, které jsou hlavními aktéry v regionálním rozvoji. Na základě výsledků výzkumu bude provedena diskuse, formulovány závěry.

Osnova:

- Rešerše odborné literatury, stanovení cílů práce.
- Gender.
- Problematika rovného zastoupení mužů a žen v organizacích.
- Analýza zastoupení mužů a žen ve vybraných institucích veřejné správy.
- Vyhodnocení zastoupení mužů a žen ve vybraných institucích veřejné správy.
- Závěry a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **35**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

KŘÍŽKOVÁ, Alena; MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Romana a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2018. ISBN 978-80-7330-329-7

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-03-2.

PŮROVÁ, Veronika. *Gender a rovnováha moci: dobré praxe napříč Evropou*. Praha: 2016. ISBN 978-80-7330-291-7.

OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST. *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. ISBN 978-80-7421-183-6.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Beckova edice právní instituty. V Praze: C.H. Beck, c2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

CONNELL, Raewyn. *Gender: in world perspective*. 4th Edition. Cambridge: Polity, 2020. ISBN 978-1-5095-3900-0.

HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG. *Gender mainstreaming: how can we successfully use its political potential?* Warszawa: Heinrich Böll Stiftung, 2008. ISBN 978-83-61340-08-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martin Maštálka, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2024**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

LS.

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D. v.r.
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2023

Prohlašuji:

Práci s názvem Aktéři rozvoje měst a regionů z pohledu genderové vyváženosti 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., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 12. 04. 2024

Lucie Mondíková v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala zejména svému vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Martinu Maštálkovi, Ph.D. za jeho ochotu, připomínky a trpělivost, dále za cenné poznámky a poznatky, které mi pomohly při vypracování mé bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat především rodině a přátelům za neskutečnou podporu a pomoc při studiu.

ANOTACE

Tato bakalářská práce je zaměřena na aktéry rozvoje měst a regionů v genderové vyváženosti. Analyzuje podíl zastoupení mužů a žen ve správě na různých typech úřadů. Úvodní část bakalářské práce se zabývá teoretickým vymezením. Vymezuje veřejnou správu, orgány obce a krajů, dále se zabývá pojmem gender a pohlaví, diskriminace a rovnost. Poslední kapitola obsahuje přístupy a doporučení ke zlepšení genderové vyváženosti. Hlavním úkolem je zanalyzovat zastoupení mužů a žen na vedoucích a referentských pozicích v organizacích a orgánech zabývajících se regionálním rozvojem, a to na úrovni měst, krajů a rozvojových agentur.

KLÍČOVÁ SLOVA

gender, veřejná správa, rovnost, vyváženost, zastoupení mužů a žen, regionální rozvoj

TITLE

Urban and regional development actors from the perspective of gender balance.

ANNOTATION

This bachelor's thesis focuses on the actors of urban and regional development in gender balance. It illustrates the proportion of male and female representation in governance in different types of authorities. The introductory part of the bachelor's thesis deals with the theoretical definition. It defines public administration, municipal and regional authorities, and discusses the concept of gender and sex, discrimination and equality. The last chapter contains approaches and recommendations to improve gender balance. The main objective is to analyse the representation of men and women in leadership and officer positions in organisations and bodies dealing with regional development, at the level of cities, regions and development agencies.

KEYWORDS

gender, public administration, equality, balance, male and female representation, regional development

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	12
ÚVOD	13
1 VEŘEJNÁ SPRÁVA	14
1.1 Nositelé veřejné správy	16
1.2 Vykonavatelé veřejné správy	16
1.3 Státní správa	17
1.4 Samospráva	18
1.4.1 Zájmová samospráva	18
1.4.2 Územní samospráva	19
2 POJMY SOUVISEJÍCÍ S GENDEREM A ROVNOSTÍ	27
2.1 Pohlaví a gender	27
2.1.1 Gender mainstreaming	28
2.1.2 Genderové rozpočtování (gender budgeting)	29
2.2 Rovnost	29
2.2.1 Formální rovnost	30
2.2.2 Materiální rovnost	31
2.2.3 Rovnost výsledků	32
2.2.4 Rovnost příležitostí	32
2.3 Důstojnost	32
2.4 Diskriminace	32
2.4.1 Přímá diskriminace	34
2.4.2 Nepřímá diskriminace	35
2.4.3 Ostatní druhy diskriminace	36
2.4.4 Diskriminační důvody	36
3 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	38
3.1 Evropská unie	38
3.1.1 Listina základních práv EU	40
3.2 Česká republika	40
3.3 Genderové nerovnosti – odměňování	41
3.3.1 Ve veřejné správě	41

3.3.2	V soukromé sféře	41
3.4	Doporučení pro rovnost mezi ženami a muži	42
3.4.1	Na úrovni státu.....	42
3.4.2	Na evropské úrovni	43
4	GENDEROVÉ ZASTOUPENÍ A VYVÁŽENOST VE VYBRANÝCH INSTITUCÍCH VEŘEJNÉ SPRÁVY	44
4.1	Metodika výzkumu	44
4.2	Krajské úřady regionální soudržnosti Severovýchod	45
4.3	Organizace regionu soudržnosti pro rozvoj kraje	51
4.4	Městské úřady krajských měst regionu soudržnosti	55
4.5	Městské úřady v krajích regionu soudržnosti Severovýchod	60
4.6	Shrnutí.....	65
	ZÁVĚR	70

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Dělení správy v ČR.....	17
Obrázek 2: Orgány obce.....	22
Obrázek 3: Procentuální zastoupení v radě Pardubického kraje	46
Obrázek 4: Procentuální zastoupení zaměstnanců na zkoumaných odborech	46
Obrázek 5: Procentuální zastoupení v radě Libereckého kraje	47
Obrázek 6: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na zkoumaných odborech v Libereckém kraji	48
Obrázek 7: Procentuální zastoupení v radě Královéhradeckého kraje.....	49
Obrázek 8: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob ve zkoumaných odborech v Královéhradeckém kraji.....	49
Obrázek 9: Srovnání zastoupení mužů a žen v odborech mezi kraji (v %)	50
Obrázek 10: Srovnání zastoupení mužů a žen v odborech mezi kraji – početně	50
Obrázek 11: ARR – zastoupení zaměstnaných osob v agentuře (v %).....	51
Obrázek 12: RRAPK – zastoupení zaměstnaných osob v agentuře (v %).....	52
Obrázek 13: CIRI – zastoupení zaměstnaných osob v agentuře (v %)	53
Obrázek 14: Srovnání zastoupení mužů a žen v organizaci (v %).....	54
Obrázek 15: Srovnání počtu zaměstnaných mužů a žen v organizacích – početně	54
Obrázek 16: Procentuální zastoupení v radě města Pardubice.....	55
Obrázek 17: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na odboru rozvoje města v Pardubicích	56
Obrázek 18: Procentuální zastoupení v radě města Liberec	57
Obrázek 19: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na odboru strategického rozvoje města v Liberci.....	57
Obrázek 20: Procentuální zastoupení v radě města Hradec Králové	58
Obrázek 21: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na odboru rozvoje města v Hradci Králové.....	58
Obrázek 22: Srovnání mužů a žen na odborech v krajských městech (v %)	59
Obrázek 23: Srovnání počtu zaměstnaných osob na odborech v krajských městech	59
Obrázek 24: Celkové zastoupení mužů a žen v radách zkoumaných měst v Pardubickém kraji (v %)	60
Obrázek 25: Celkové zastoupení zaměstnaných osob v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v Pardubickém kraji (v %)	61
Obrázek 26: Celkové zastoupení mužů a žen v radách zkoumaných měst v Libereckém kraji (v %)	62
Obrázek 27: Celkové zastoupení zaměstnaných osob v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v Libereckém kraji (v %)	62
Obrázek 28: Celkové zastoupení mužů a žen v radách zkoumaných měst v Královéhradeckém kraji (v %).....	63
Obrázek 29: Celkové zastoupení zaměstnaných osob v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v Královéhradeckém kraji (v %)	64
Obrázek 30: Srovnání zastoupení mužů a žen v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v regionu soudržnosti Severovýchod (v %).....	64
Obrázek 31: Srovnání zastoupení mužů a žen v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v regionu soudržnosti Severovýchod.....	65
Obrázek 32: Mapa zobrazující funkci starosty/primátora ve zkoumaných městech.....	66

Obrázek 33: Mapa zobrazující zastoupení žen v radách vybraných měst (v %)	66
Obrázek 34: Mapa zobrazující zaměstnanost žen ve vybraných odborech a oddělení (v %)	67

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Počet členů zastupitelstva a varianty pro volbu rady obce	23
Tabulka 2: Počet členů zastupitelstva kraje v závislosti na počtu obyvatel	25

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ARR – Agentura regionálního rozvoje

CIRI – Centrum investic, rozvoje a inovací

č. – číslo

ČARA – Česká asociace rozvojových agentur

ČR – Česká republika

EDIH – Evropský digitální inovační hub

ESF+ - Evropský sociální fond plus

ESI fond – Evropský strukturální a investiční fond

EU – Evropská unie

GAD – Gender and Development (Gender a rozvoj)

např. – například

ORP – Obec s rozšířenou působností

OSN – Organizace spojených národů

RRAPK – Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje

WAD – Women and Development (Ženy a rozvoj)

WID – Women in Development (Ženy v rozvoji)

ÚVOD

Problematika genderu je v dnešní době často diskutovaným tématem a terčem kritiky. Je to velmi aktuální téma a dotýká se většiny z nás. Řada států a vlád přichází s aktivitami a nápady na vhodné nástroje, které by vedly k dosažení preferovaných výsledků.

Cílem bakalářské práce je analýza zastoupení mužů a žen v oblasti managementu rozvoje měst v regionu soudržnosti Severovýchod a následné zhodnocení situace genderové vyváženosti. Dalším cílem je snaha o odpověď na otázku: Jak se liší zastoupení mužů a žen na vedoucích a referentských pozicích v organizacích a orgánech zabývajících se regionálním a místním rozvojem na úrovni měst, krajů a rozvojových agentur a shrnutí zjištěných poměrů a stavu.

Úvodní část bakalářské práce je zaměřena na teoretické vymezení. Je rozdělena do tří kapitol. První kapitola obecně pojednává o veřejné správě. Dočteme se v ní, kdo veřejnou správu vykonává a jak je rozdělena. Ukazuje podrobnější pohled na města a kraje, rozdělení měst, orgány měst a krajů a jejich následný popis. Druhá kapitola se zaměřuje na vymezení důležitých pojmů a poukazuje na problémy s gender tématem. Vysvětluje pojmy jako např. rovnost či důstojnost, vymezuje rozdíly mezi přímou a nepřímou diskriminací a definuje přesné znění pojmů pohlaví a gender. Třetí kapitola se věnuje rovnosti mužů a žen nejen v České republice, ale i v Evropské unii. Zajímá se o kroky, které mají zlepšit situaci ve vyváženosti a nerovnosti mezi muži a ženami. Dále se zajímá o problematiku odměňování nejen ve veřejné správě, ale i v soukromém sektoru. Závěr této kapitoly nabízí doporučení, jak dosáhnout rovnosti na úrovni státu, ale i na evropské úrovni

V poslední části bakalářské práce nalezneme analýzu genderové vyváženosti ve vybraných třech krajích, které dohromady tvoří region soudržnosti Severovýchod. Analýza počtu mužů a žen se prováděla na krajských úřadech těchto krajů, dále na agenturách, které se zabývají rozvojem v kraji a na městských úřadech jednotlivých krajských měst a měst s rozšířenou působností. Na závěr bakalářská práce porovnává, jak se změnila či nezměnila situace genderové nerovnosti oproti roku 2018.

1 VEŘEJNÁ SPRÁVA

Správa jako taková je historický pojem, který se odvodil od slova právo. Správa provádí činnosti, jež jsou spojené s právem. Pokud si přeložíme z latinského slova administratio či pojem „správa“, znamená to posluhování či obhospodařování. (Káňa, Kalousková, 2019)

Pojem veřejná správa se používá k označení správních činností a úřadů, které provádějí veřejnou politiku a jednají ve veřejném zájmu na všech úrovních – ústřední, regionální i místní. (Lochmanová, 2020)

Veřejná správa je organizovaná správa lidské společnosti v rámci státu s jeho ústavním uspořádáním. Rozumí se tím tedy:

- správa území (kraje, obce, stát),
- správa věci veřejného sektoru – vlastnické právo – movité věci (dopravní prostředky) x nemovité věci (budovy, pozemky),
- správa financí (veřejné finance, rozpočty),
- správa záležitostí (služby veřejnosti, služby občanům, veřejné záležitosti),
- správa objektů (užívání přírodních zdrojů, veřejné informace). (Káňa, Kalousková, 2019)

Funkce veřejné správy:

- Mocenská – tato funkce představuje schopnost rozhodování, přikazování či zakazování, veškerá moc je realizována prostřednictvím právního řádu, veřejná moc je rozlišována na státní moc a ostatní veřejnou moc, více se zabývá odstavec o veřejné moci;
- Ochranná – je také označována jako bezpečnostní funkce – úkolem této funkce je ochrana státu, a to jako ochrana vnitřní, kam spadá veřejný pořádek a také bezpečnost uvnitř státu, nebo ochrana vnější, kdy má chránit stát před hrozbami zvenčí;
- Organizační – celkové zajištění všech záležitostí, zájmy veřejnosti, mezi které patří např. vzdělání, dále záležitosti institucí – např. správa soudů či správa obrany státu nebo státních záležitostí, které člení stát na menší územní celky – regiony, kraje či obce;

- Regulační – systém řízení demokratické společnosti, jenž je založen na politickém pluralismu, solidaritě a toleranci, kromě toho i na vzájemné komunikaci, a dovoluje občanům sdružovat se;
- Funkce služeb veřejnosti – provádění činností ve veřejném zájmu, mezi které můžeme zahrnout služby pečovatelské, finanční či hospodářské. (Lochmanová, 2020)

VEŘEJNÁ MOC

Stát prostřednictvím výkonu veřejné moci stanovuje práva a povinnosti občanů. Můžeme ji rozdělit na státní moc a ostatní veřejnou moc. Součástí moci veřejné je státní, kterou provádí, organizuje a zároveň řídí stát. Do ostatní veřejné moci patří územní samospráva. V ČR rozdělujeme státní moc na zákonodárnou, výkonnou a moc soudní.

Moc zákonodárnou představuje Parlament ČR, složen ze Senátu a Poslanecké sněmovny. Podstatou její činnosti je tvorba pramenů práva – zákonů. Veřejná správa je činností moci zákonodárné podřízena. Další mocí je výkonná, kterou představuje prezident ČR a vláda ČR. Jedná se o neustálou a organizační činnost, která směřuje k dosažení budoucích cílů, dále jedná ve veřejném zájmu k naplnění základních cílů státu. Poslední mocí je soudní. Patří sem systém soudů. Její činnost spočívá v realizaci zákonů a dalších právních předpisů prostřednictvím nezávislých orgánů, které jsou zřízeny zákonem. (Kopecký, 2023)

PRINCIPY VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Centralizace x Decentralizace

Proces zvaný centralizace znamená, že se rozhodovací pravomoci soustřeďují u jednoho subjektu veřejné správy. Jedná se především o soustředění moci, kterou má v rukou stát. Z pozice nadřízenosti tak zasahuje do veškeré správní činnosti. Naopak tomu decentralizací veřejné správy myslíme přenos moci a delegování pravomocí z jednoho subjektu na subjekty jiné, často tedy ze státní správy na samosprávu.

Koncentrace x Dekoncentrace

Dalším procesem ve veřejné správě je koncentrace. Chápeme ho jako soustředění výkonu veřejné správy v rámci organizační struktury jednoho veřejnomocenského subjektu. Opakem tomu je dekoncentrace, která znamená rozdělení výkonu veřejné správy na více organizačních jednotek v rámci jednoho veřejnomocenského subjektu. Dekoncentrace se dělí na horizontální a vertikální. Horizontální dekoncentrace rozděluje působnost mezi složky

na stejné úrovni. K lepšímu pochopení může sloužit příklad rozdělení výkonné moci mezi jednotlivými ministerstvy, která jsou organizačními složkami státu na stejné úrovni. Vertikální dekoncentrace funguje na principu nadřízenosti a podřízenosti při rozdělení působnosti a pravomoci, příkladem je vztah mezi ministerstvem zdravotnictví a krajskými hygienickými stanicemi. (Kadečka, Rigel, 2009)

Subsidiarita

Vykonavatelé a nositelé by měli v rámci své činnosti spravovat všechny záležitosti veřejné správy, které nepřesahují svým významem a povahou rozsah úkolů, pro které jsou do takových funkcí jmenováni. (Kopecký, 2023)

Mělo by docházet k rozhodování na co možná nejnižší úrovni, co nejbližší k občanům, pokud to povede ke zvýšení efektivnosti. (Provazníková, 2015)

1.1 Nositelé veřejné správy

Za základního nositele veřejné správy se považuje stát. Vedle státu však existují i ostatní nositelé veřejné správy, které stanovuje Ústava nebo zákon. Patří mezi ně:

- a) veřejnoprávní korporace,
- b) veřejné ústavy,
- c) veřejné podniky,
- d) veřejné fondy,
- e) další veřejnoprávní subjekty,
- f) osoby soukromého práva. (Kopecký, 2023)

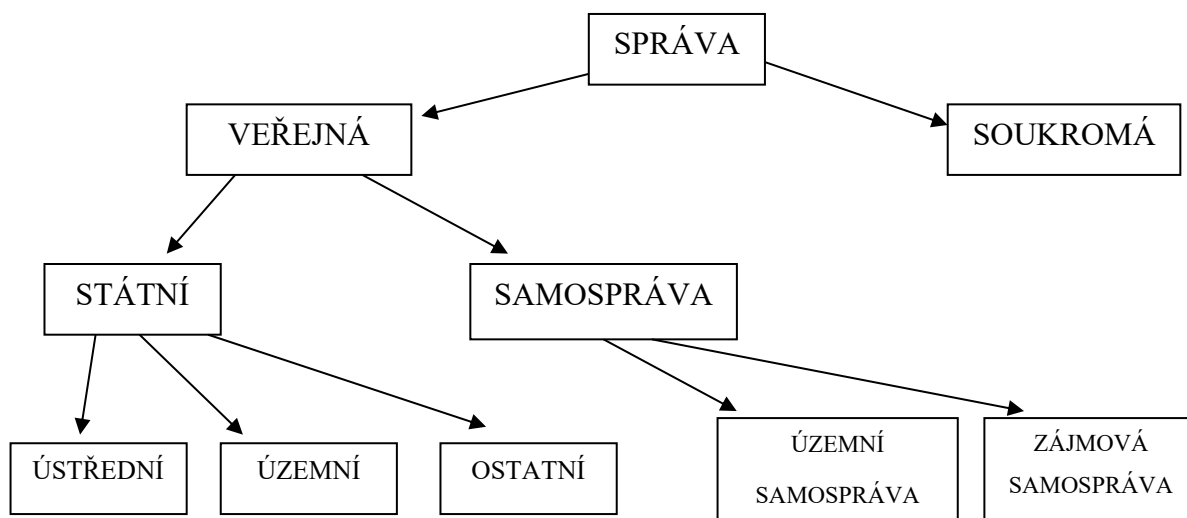
1.2 Vykonavatelé veřejné správy

Veřejná správa může být prováděna pouze vykonavatelem, jehož činnost lze přičíst nositeli (subjektu) veřejné správy. Nositelé veřejné správy, až na určité případy, kdy se jedná o fyzickou osobu, nemohou sami jednat, ale jednají prostřednictvím svých orgánů. Vlastní sice způsobilost k právům a povinnostem, avšak přímou způsobilost právně jednat postrádají.

Vykonavatele můžeme členit na přímé a nepřímé. Přímý vykonavatel je orgánem nositele veřejné správy, kterému je přičítáno jeho jednání. Nepřímý vykonavatel vykonává veřejnou správu na základě pověření (delegace) přičitatelnou nositeli veřejné správy jako orgán jiného subjektu. (Kopecký, 2023)

DĚLENÍ SPRÁVY

Správa v ČR se rozděluje na veřejnou a soukromou. Veřejná správa se dále dělí na státní a samosprávu. Mezi státní správu patří ústřední, územní či ostatní, mezi které patří oblastní a regionální či místní. Samosprávu můžeme dále rozdělit na územní a zájmovou. Mezi územní patří samosprávné celky – obce a kraje, zájmovou samosprávu zastupují profesní komory, jako jsou např. advokátní a lékařské komory či vysoké školy, dále i zájmová sdružení, mezi která patří svazy či sportovní organizace. Rozdělení můžeme lépe pochopit z Obrázku 1.



Obrázek 1: Dělení správy v ČR

Zdroj: Vlastní zpracování podle Káňa, Kalousková (2019)

1.3 Státní správa

Státní správu můžeme definovat jako veřejnou správu, kterou provádí stát. Státní správa je nezastupitelnou součástí veřejné správy v každé společnosti, která je zorganizována jako stát a je základem veřejné správy. Stát je vymezen svou státní mocí, stálým obyvatelstvem a územím státu. (Káňa, Kalousková, 2019)

ORGÁNY STÁTNÍ SPRÁVY

Mezi orgány státní správy jsou zařazeny orgány, které vykonávají všeobecnou působnost, což je ústřední vláda, dále specializovanou působnost, kterou vykonávají ministerstva a další ústřední správní orgány.

- Parlament ČR – dvoukomorový orgán, skládá se z Poslanecké sněmovny a Senátu, zabývá se činností navrhování a přijímání zákonů, proto o Parlamentu mluvíme jako o ústavodárném orgánu;
- Prezident republiky – mezi jeho kompetence patří odvolávání a jmenování členů vlády, jmenování soudců, vyhlášení voleb do parlamentu či právo vetovat přijaté zákony;
- Vláda – patří mezi vrcholný orgán moci výkonné, má právo na vydávání nařízení vlády a koordinuje činnost ostatních subjektů veřejné správy;
- Ministerstva – v České republice máme 14 ministerstev, v čele stojí ministr, který je jmenován prezidentem republiky;
- Ostatní ústřední orgány – jsou upravovány na základě zákona, v čele je vedoucí, jenž byl jmenován vládou či prezidentem, jako tomu je např. u Českého statistického úřadu. (Lochmanová, 2020)

1.4 Samospráva

Samospráva představuje decentralizovanou moc, má všeobecnou podporu. Má své volené představitele, právní subjektivitu a hospodáří se svým majetkem podle schváleného rozpočtu. Je organizací, která spravuje své vlastní záležitosti. (Káňa, Kalousková, 2019)

Samosprávu definujeme jako veřejnou správu, kterou však vykonává jiná instituce než stát, je relativně samostatná a nezávislá na státu. Má moc normotvornou a výkonnou. Členíme ji na zájmovou a územní. (Lochmanová, 2020)

1.4.1 Zájmová samospráva

Zájmová samospráva sdružuje občany se stejnými zájmy nebo občany, kteří mají stejnou profesi nebo společné cíle. Zájmová samospráva má sídlo, vlastní činnost, oblast působení a zodpovědnost sama za sebe a ke svým členům. Existují dva typy zájmové samosprávy: profesní a zájmová.

Profesní sdružení

Jedná se o zájmovou samosprávu, která sdružuje občany stejného profesního zaměření, profesionály se společnými cíli a zájmy, s postavením a názvem komory. Převládá zde

povinné členství. Jako příklady komor můžeme uvést advokátní či notářské komory, dále lékařskou a stomatologickou komoru nebo hospodářskou komoru.

Zájmové sdružení

Zájmová samospráva, která sdružuje občany se stejnými zájmy, uplatňuje se v ní princip dobrovolnosti. Příkladem jsou odbory, svazy či kluby. Příímým příkladem je Sokol či tenisový klub ve sportovních a tělovýchovných organizacích, klub novinářů a divadelních herců v zájmových klubech a svazy včelařů či zahrádkářů. (Káňa, Kalousková, 2019)

1.4.2 Územní samospráva

Jedná se o prostorově ohraničený funkční celek, má právo hospodařit a nakládat s majetkem a rozhoduje zcela samostatně o svých záležitostech. Tvoří ji obec a kraj. (Lochmanová, 2020)

OBEC

Obec patří k základnímu územnímu samosprávnému seskupení občanů, tvoří uzavřenou územní jednotku, která je vymezena hranicemi. Má právo vlastnit majetek a dále je veřejnoprávní korporací. Řídí se zákonem č. 128/2000 Sb. Zákon o obcích. (Horzinková, Novotný, 2021)

Obec je vymezena:

- územním základem – zda se na území nachází jedno či více katastrálních území,
- personálním základem – obyvatelstvo obce tvořené občany s trvalým bydlištěm či čestným občanstvím,
- ekonomickým základem – obce mají právo vlastnit majetek, dále sestavují rozpočet a podle něho v příslušném roce hospodaří,
- právním základem – obec jakožto veřejnoprávní korporace má právní subjektivitu, mohou tedy vydávat právní předpisy. (Lochmanová,2020)

Obec vystupuje jako právnická osoba, její vznik upravuje zákon. Může nabývat práv a povinností, k omezení práv dochází na základě zákona. K zániku obce jako právnické osoby dochází pouze podle způsobů, které jsou uvedeny v zákoně. (Horzinková, Novotný, 2021)

ČLENĚNÍ OBCÍ

Podle počtu obyvatel

a) obec

Pojmem obec se rozumí základní geografický útvar a základní typ jednotky územní samosprávy. Při splnění určitých podmínek může být obec prohlášena za vesnici, město, městys nebo statutární město. Hlavní město Praha má však zvláštní podmínky podle zákona č. 131/2000 Sb. Zákon o hlavním městě Praze. (Káňa, Kalousková, 2019)

b) městys

Městys, známé také jako městečko, považujeme za historický typ obce, který stojí mezi městem a vsí. Vlastnil právo na pořádání výročních a dobytčích trhů. V současnosti lze považovat obec za městys po návrhu obce, udělení stanoví předseda Poslanecké sněmovny na základě vyjádření vlády.

c) město

Základním kritériem města je nejméně 3 000 obyvatel. Legální definici však v našem právu nenalezneme. V minulosti byl rozdíl mezi obcí jakožto venkovskou obcí a městem. Zásadní rozdíl byl ve způsobu obživy obyvatel. Ve městě převažovaly řemesla a služby, zatímco na venkově zemědělská výroba. Nalézt bychom zde měli základní školu, zdravotnická zařízení a lékárnu. Dále také poštu, společenský sál a sportoviště. Pokud obec splní kritéria, vydá vláda souhlasné stanovisko.

d) statutární město

Zvláštní skupinu tvoří statutární města. V České republice můžeme současně nalézt 25 statutárních měst. Na základě zákona se statutární města mohou členit na části nebo obvody. Tuto možnost můžou, ale nemusí využít. Statutární města mají několik katastrálních území, které spravuje magistrát města. V čele statutárního měst stojí primátor a vykonávají funkce úřadu s rozšířenou a přenesenou působností. Mezi příklady statutárních měst v České republice patří Pardubice, Hradec Králové, Plzeň, Prostějov, Olomouc nebo Teplice. (Horzinková, Novotný, 2021)

e) hlavní město Praha

Specifickou legislativní úpravu tvoří zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze. Na hlavní město se nevztahuje ani zákon o obcích ani zákon o krajích. Hlavní město Praha vedle postavení hlavního města České republiky má také postavení obce a kraje. Člení se dále na městské části, každá část území Prahy náleží právě k jedné městské části. Městské části však nejsou nositeli samostatného stupně územní samosprávy. (Kopecký, 2023)

Praha je také obcí, městem, statutárním a krajským městem a hlavním městem. Je rozdělena na 10 městských obvodů, 22 správních obvodů a městských úřadů s pověřeným výkonem působnosti a také na 57 samosprávních městských částí. (Káňa, Kalousková, 2019)

Podle činnosti úřadů

a) obecní úřad s výkonem správy v základním rozsahu

Obec s obecním úřadem, který vykonává základní samosprávné funkce, obvykle s malým počtem obyvatel a jedním katastrálním územím. Struktura obecního úřadu je jednoduchá a nejsou zde zřízeny odbory.

b) obecní úřad s výkonem správy přenesené působnosti

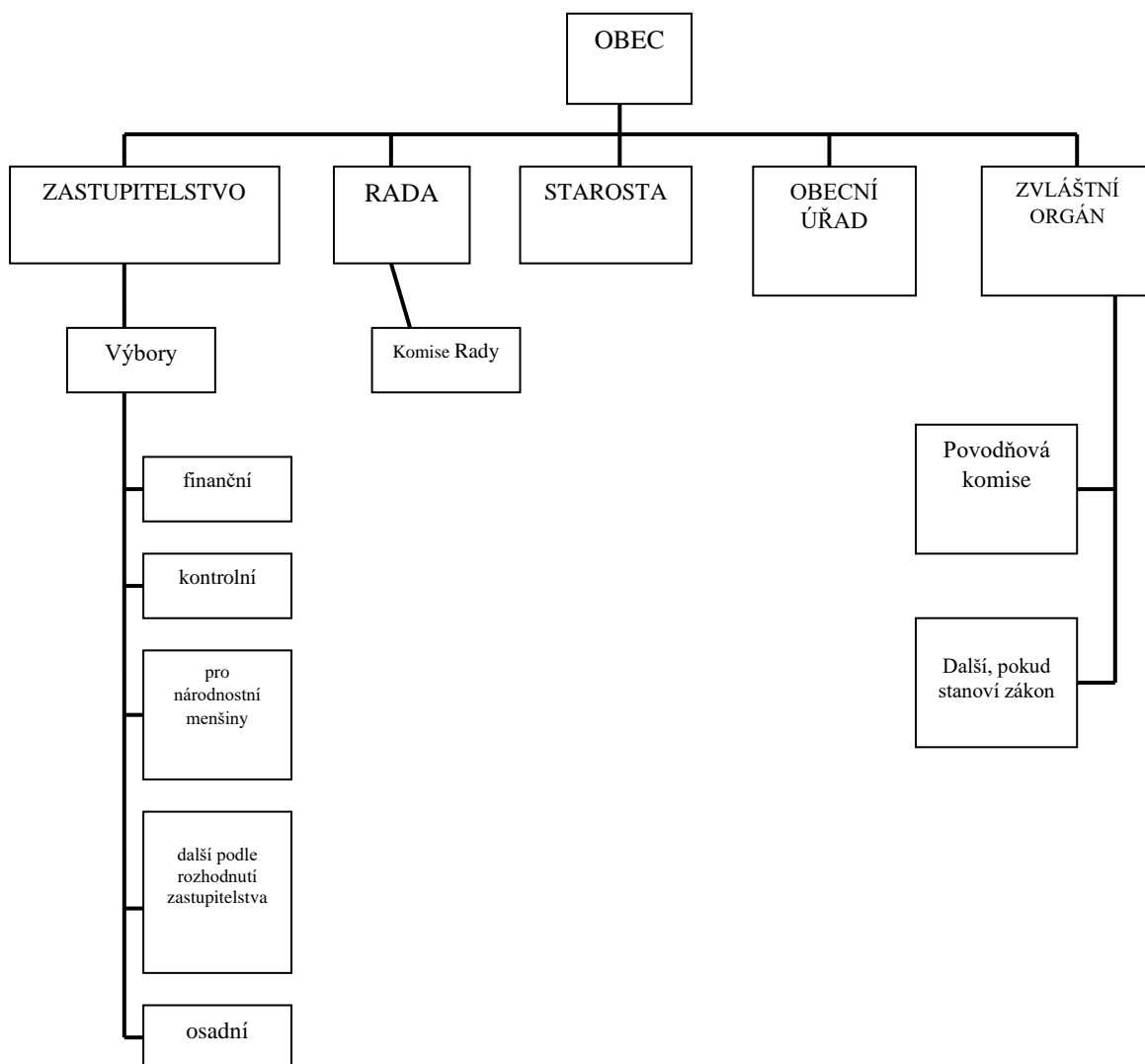
Stát delegoval na tyto úřady své pravomoci na územní samosprávu. Vedle městských úřadů obcí s rozšířenou působností dále existují v obci i obecní úřady obcí II. stupně. V některých případech mají správní úřady stejnou působnost jako správní obvod s rozšířenou působností.

c) obecní úřad s výkonem správy rozšířené působnosti

Obecní úřady v těchto obcích vykonávají potřebné agendy, které jsou občany nejvíce využívány. Těmito agendami rozumíme evidenci obyvatel, motorových vozidel, následně i živnostenské opatření, péči o seniory a zdravotně postižené občany či vydávání cestovních a osobních dokladů, řidičských a technických průkazů. (Káňa, Kalousková, 2019)

ORGÁNY OBCE

Rozdělení orgánů je názorně ukázáno na obrázku číslo 2.



Obrázek 2: Orgány obce

Zdroj: Horzinková, Novotný (2021)

Zastupitelstvo

Zastupitelstvo obce je tvořeno členy zastupitelstva, kteří jsou zvoleni ve všeobecných, rovných a přímých volbách tajným hlasováním. Počet členů se stanoví před vyhlášením voleb na každé volební období. Počet členů závisí na počtu obyvatel, jak ukazuje Tabulka 1.

Tabulka 1: Počet členů zastupitelstva a varianty pro volbu rady obce

počet obyvatel (k 1. 1. roku voleb)	počet členů	rada
do 500 obyvatel	5 až 15	fakultativně
od 500 do 3 000 obyvatel	7 až 15	fakultativně
od 3 000 do 10 000 obyvatel	11 až 25	fakultativně
od 10 000 do 50 000 obyvatel	15 až 35	obligatorně
od 50 000 do 150 000 obyvatel	25 až 45	obligatorně
nad 150 000 obyvatel	35 až 55	obligatorně

Zdroj: Horzinková, Novotný (2021)

Pokud však dojde ke sloučení obcí nebo naopak k oddělení jejich částí, příslušný počet členů stanoví Ministerstvo vnitra. Z funkce zastupitelstva obce nelze být odvolán, může pouze zaniknout mandát, a to pouze z důvodů stanovených zákonem. Zasedání zastupitelstva je veřejné a dochází k němu podle potřeby, nejméně však jedenkrát za tři měsíce. Do kompetencí zastupitelstva řadíme schvalování programu rozvoje obce, zřizování obecní policie či schvalování rozpočtu obce.

Rada obce

Dalším orgánem obce je rada. Jedná se o výkonný orgán obce v samostatné působnosti. Za výkon rady odpovídá zastupitelstvo obce. Starosta, místostarosta, případně místostarostové a další členové rady tvoří radu obce. Z důvodů hlasování je počet členů lichý, v rozmezí nejméně pěti členů a nejvýše 11 členů. Počet členů rady nesmí přesáhnout jednu třetinu počtu členů zastupitelstva. V obci, kde má zastupitelstvo méně než 15 členů, se rada nevolí. Mezi kompetence patří vydávání nařízení obce, zabezpečení hospodaření obce podle schváleného rozpočtu či zřizování odborů a oddělení obecního úřadu. Pokud rada obce není zvolena, příslušné kompetence si rozdělí zastupitelstvo či starosta obce.

Starosta

Starosta zastupuje obec navenek a je dalším orgánem obce. Je volen z řad zastupitelstva a je za svůj výkon odpovědný zastupitelstvu. Starosta má pravomoci jako každý člen zastupitelstva a mimo jiné také odpovídá za informovanost veřejnosti o obci, rozhoduje o záležitostech samostatné působnosti svěřených mu radou, svolává a řídí zasedání zastupitelstva obce, podepisuje právní předpisy obce.

Obecní úřad

Dalším orgánem je obecní úřad. Tvoří jej starosta, místostarosta, tajemník obecního úřadu a další zaměstnanci obecního úřadu. Starosta stojí v čele obecního úřadu, tajemník plní úkoly zaměstnavatele. V kompetenci rady obce je zřízení jednotlivých úseků obecního úřadu, zřizují odbory a jejich oddělení, např. odbor stavební či silničního hospodářství, dále také odbor vnitřních věcí či odbor přestupků. Součástí obecního úřadu je tajemník, který však není samostatným orgánem obce. Funkce tajemníka je povinná, pokud se jedná o obec s pověřeným obecním úřadem a obec s rozšířenou působností, v případě obecního úřadu s výkonem správy v základním rozsahu se funkce zřídit nemusí. Do funkce je jmenován starostou, plat stanovuje starosta v souladu s platnými právními předpisy.

Další orgány obce

Součástí orgánů obce jsou také zvláštní orgány obce zřízené na základě zvláštního zákona. Jsou zřizovány starostou pro výkon přenesené působnosti. Pro obce s rozšířenou působností se jako zvláštní orgán zřizují komise pro sociálně-právní ochranu dětí. Dalším orgánem je bezpečnostní rada obce. Nepředstavuje však zvláštní orgán výkonného orgánu, jedná se o koordinační orgán pro přípravu na krizové situace. (Horzinková, Novotný, 2021)

KRAJ

Kraj je na rozdíl od obce považován za vyšší územní samosprávný celek. Kraje považujeme za veřejnoprávní korporace, stejně jako obce. Kraj upravuje zákon č. 129/2000 Sb., o krajích. V České republice se nachází 13 krajů a hlavní město Praha. Kraj lze charakterizovat:

- územím,
- občany,
- znakem a praporem,
- krajskou správní institucí,
- krajským městem. (Káňa, Kalousková, 2019)

ORGÁNY KRAJE

Zastupitelstvo

Členové zastupitelstva jsou voleni ve volbách do krajských zastupitelstev. Počet členů zastupitelstva je dán zákonem, a to na základě počtu obyvatel dané obce. Kritéria počtu obyvatel ukazuje Tabulka č. 2.

Tabulka 2: Počet členů zastupitelstva kraje v závislosti na počtu obyvatel

Počet obyvatel kraje (k 1.1. roku voleb)	počet členů zastupitelstva kraje
do 600 000 obyvatel	45
od 600 000 do 900 000 obyvatel	55
nad 900 000 obyvatel	65

Zdroj: Horzinková, Novotný, 2021

Mezi práva člena zastupitelstva patří vznášet dotazy, připomínky a podněty na radu a její jednotlivé členy, požadovat informace související s výkonem funkce od zaměstnanců krajů a předkládat návrhy na projednání zastupitelstvu a radě. Člen zastupitelstva se musí účastnit zasedání, popřípadě jiných zasedání ostatních orgánů, je-li členem.

Rada

Druhým orgánem obce je rada obce. Považuje se za výkonný orgán v oblasti samostatné působnosti. V přenesené působnosti rozhoduje rada, pokud tak stanoví zákon. Počet členů rady opět závisí na počtu obyvatel a je dána hranice. Pokud má kraj do 600 000 obyvatel, rada je devítičlenná. Pokud však má kraj více než 600 000 obyvatel, počet členů rady se zvyšuje na jedenáct. Rada jedná zejména v oblasti zabezpečení hospodaření podle schváleného rozpočtu. Stanovuje počet zaměstnanců na krajském úřadě a platy těchto zaměstnanců. Dále zřizuje komise rady a vydává nařízení kraje.

Hejtman

Hlavním úkolem hejtmana je zastupování kraje navenek, není zástupcem kraje jako právnické osoby. Volí ho zastupitelstvo společně s náměstkou, a to právě z řad svých členů. Musí být občanem České republiky a za výkon odpovídá zastupitelstvu. Hejtman řídí a svolává zasedání zastupitelstva a rady, zřizuje pro výkon přenesené působnosti zvláštní orgány.

Krajský úřad

Orgán kraje pro přenesenou působnost, v samostatné působnosti plní úkoly uložené zastupitelstvem a radou. V čele krajského úřadu je ředitel spolu se zaměstnanci kraje. Krajský úřad se dále dělí na odbory a oddělení. Ředitel za plnění úkolů svěřených úřadu v samostatné i přenesené působnosti odpovídá hejtmanovi. Ředitel se může zajímat o politiku a může být členem stran, nesmí v nich však vykonávat funkce. (Horzinková, Novotný, 2021)

2 POJMY SOUVISEJÍCÍ S GENDEREM A ROVNOSTÍ

2.1 Pohlaví a gender

Pojmem „pohlaví“ se zabývá mnoho platných právních předpisů a zakazuje se diskriminace na základě pohlaví. Zároveň pojem „gender“ bývá často vynecháván či pominut, teorie a do určité míry i judikatury s ním však pracují. (Koldinská, 2010)

Pojem „pohlaví“ se zabývá spíše biologickou otázkou a geneticky danými rozdíly mezi ženou a mužem, např. možností porodit dítě a celkově otěhotnět či fyzickou silou. Co se týká dalších rozdílů mezi ženami a muži, považujeme je spíše za rozdíly sociálního než biologického charakteru. V těsné souvislosti vznikají už s vývojem jedince. (Koldinská, 2010)

Vedle toho pojem „gender“ souvisí se socializací jedince, během níž se jedinec se učí „být mužem či ženou“. V rámci vývoje se ve společnosti vyvinuly určité role a úkoly, které ženy či muži plní. Plnění těchto úkolů je označována jako „genderová role“ či „genderové stereotypy“.

Jak uvádí Money-Cotter (2004, 6), *„Gender se vztahuje k sociálním vlastnostem a příležitostem spojovaným s tím, zda je člověk muž či žena a ke vztahům mezi muži a ženami, chlapci a děvčaty, jakož i mezi ženami a mezi muži navzájem. Tyto vlastnosti, příležitosti a vtahy jsou společensky konstruované a naučené během socializačního procesu. Jsou ale změnitelné, protože gender podmiňuje, co se očekává, připouští a oceňuje na ženě či muži v dané situaci.“*

Díky nabývajícím síle feminismu v 19. století se gender dostal do popředí a je stále více probíranou otázkou v dnešní společnosti. Význam vzrostl nejdříve v politické oblasti a filozofii, následně však i v právu, kde se snaží o rovnost mezi muži a ženami. (Koldinská, 2010)

Vyskytují se 4 směry genderových vztahů:

- Mocenské vztahy – Mocenský rozměr genderu byl klíčový pro koncept patriarchy – myšlenky mužů jako dominantní třídy, analýza zneužití jako projevu moci nad ženami;
- Ekonomické vztahy – Mezi zkoumanými pracemi se objevují například sekretářky. Písařství a psaní byly dříve práce spíše pro muže, jak se můžeme dočíst v povídce

Hermana Melvilla „Bartleby píšá“, avšak s příchodem psacího stroje a větším rozsahem kancelářské práce se do písařské práce začaly mnohem více zapojovaly i ženy. V druhé polovině 20. století se proto stala práce sekretářky archetypální „prací žen“;

- Emocionální vztahy – Význam emocionálního vztahu v lidském životě byl zdůrazněn především v díle Sigmunda Freuda. Myšlenky vypůjčené z neurologie nebo převzaté z učení Freudových pacientů ukazují, že k obrazům jiných lidí jsou v našem nevědomí připojeny různé pozitivní i negativní emoce. K jeho slavným analýzám můžeme zařadit i „oedipovský komplex“, který ukazuje teorii vývoje osobnosti a jak důležité může být formování těchto vztahů;
- Symbolické vztahy – Kulturní systémy nesou specifické sociální zájmy a vycházejí z historicky specifických způsobů života. Toto platí i pro význam genderu. Pokaždé, když hovoříme o žene či muži, aktivujeme systém porozumění, náznaků, přesahů nebo také odkazů, jež se nahromadily v průběhu naší kulturní historie. (Connell, 2020)

2.1.1 Gender mainstreaming

Jedná se o postup reorganizování, rozvíjení, vylepšení a zhodnocení politických procesů tak, aby na veškerých stupních a všech stádiích bylo zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech účastníků, kteří se účastní politického rozhodování nebo se na něm podílejí. Je klíčovým prostředkem pro realizaci politiky zajišťující rovné příležitosti pro obě pohlaví. (Ferrarová, 2007)

Zahrnuje začlenění pohledu na rovnost pohlaví do každé etapy procesu politiky – jak už vyjádření, provedení, monitorování či vyhodnocování – za cílem podpořit rovnost mezi muži a ženami. Neklade pozornost pouze na ženy, nýbrž řeší také vztahy mezi ženami a muži ku prospěchu oběma stranám. (Koldinská, 2010)

OSN, Rada Evropy a také Evropská unie patří mezi tři klíčové organizace, které v posledních desetiletích představují cestu k definování gender mainstreamingu. Liší se však svým rozsahem a zaměřením. Zatímco organizace OSN klade důraz především na hodnocení dopadů na pohlaví, organizace Rady Evropy a Evropské unie jsou svým rozsahem širší, obě odkazují na rovnost pohlaví jako cíl gender mainstreamingu a vyžadují tím i aktivnější přístup ke změnám v politice.

S termínem „rovné příležitosti mužů a žen“ se můžeme setkat častěji než s gender mainstreamingem. Je to pochopitelné, protože lze snáze pochopit, na rozdíl od gender mainstreamingu, což je cizí termín, který lze považovat za matoucí, pokud neznáme jeho přesnou definici. (Heinrich-Böll-Stiftung, 2008)

2.1.2 Genderové rozpočtování (gender budgeting)

Za tímto pojmem můžeme nalézt nestranné přerozdělení finančních zdrojů z hlediska opatření o rozpočtu na ženy a muže. Rada Evropy také stanovila svoji definici genderového rozpočtování: Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Značí to, že by se na všech stupních rozpočtového procesu mělo jednat s ohledem na pohlaví a jeho následný cíl prosadit rovnost žen a mužů. Mělo by být uskutečněno ve všech veřejných rozpočtech, dále jako součástí politiky každého územně-samosprávného celku a státního orgánu.

Genderové rozpočtování obsahuje následující kroky:

- vymezení rozpočtové oblasti, ve které se bude rozpočtování realizovat,
- analýza reprezentace žen a mužů ve vybrané rozpočtové oblasti,
- stanovení cílů a vizí v oblasti,
- stanovení rozdělení zdrojů (alokace),
- pravidelné posouzení efektivity vykládání zdrojů.

Co se týče rozpočtování ve státní a veřejné správě, dbá se na to, aby zde byly zavedeny principy genderového rozpočtování, a to proto, že úřady určují, v jaké míře a kam budou přerozděleny finanční prostředky pocházející z plateb daňových poplatníků.

Aktéři státní a veřejné správy neboli političky a politici se silně brání zavedení principu gender mainstreamingu a rovnosti. Vzdělávání či školství a oblasti volného času, péče o zdraví, doprava či sociální bydlení jsou nejčastějšími oblastmi, ve kterém by mohla být zkoumána genderová rovnost. (Ferrarová, 2007)

2.2 Rovnost

Jedná se o nejstarší pojem, který s danou problematikou souvisí. Jeho počátky jsou datovány již do antického Řecka. Jeho podobu můžeme nalézt v antických filozofických dílech, objevuje se v Aristotelových pojednáních. Aristotelovu filozofii můžeme nalézt

i v současnosti, pokud uvažujeme o rovnosti jako právní kategorii, kdy se na filozofii navazuje v usuzování tzv. formální rovnosti. Aristoteles zavedl princip, který je používán dodnes a funguje na principu rovnosti, kdy se stejným se má zacházet stejně, a naopak s odlišným zacházet odlišně. Používá se nejen v odborné literatuře, ale i v soudním rozhodování. Při tvorbě právního názoru je důležité posouzení, zda byl princip rovnosti dodržen nebo pokud u stejného nedocházelo k odlišnému zacházení nebo u odlišného ke stejnému zacházení. Pokud by k takovému zacházení došlo, jedná se o diskriminaci. (Koldinská, 2010)

Můžeme se domnívat, že s nástupem moderního společenského zřízení neboli demokracie se rovnost ukotvuje v právních rádech. Demokracie vychází z předpokladu rovnosti. Demokracie neboli vláda lidu značí právo lidí na volbu a je uděleno všem příslušníkům společnosti. Začátky demokracie však nepřinášely automatickou plnou rovnost. Mezi příklady nalezneme volební právo žen, které se ukotvilo až po vzniku prvních demokratických států.

S příchodem demokracie byly odstraněny nejdříve základní překážky rovnosti lidí. Zprvu došlo ke zrušení otroctví a omezování vlastnického práva, ve 20. století pak bylo v Evropě zavedeno volební právo pro ženy.

Je třeba vědět, že rovnost neznamena přímo stejnost. Rovnost, kterou známe a chápeme v současnosti, je výsledkem vývoje společnosti, která po delší době dochází k závěru, že lidé jsou bytosti s rozdíly, avšak v právech, kterými jsou nabyti, jsou si mezi sebou rovni. Každý člověk je originální a nenapodobitelný. Nemůžeme tedy říct, že jsou stejní, pouze proto, že jsme si jsou rovni. (Koldinská. 2010)

Mezi základní typy rovnosti můžeme zařadit:

- rovnost formální (ve formálním smyslu),
- rovnost materiální (v materiálním smyslu),
- rovnost příležitostí,
- rovnost výsledků. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.2.1 Formální rovnost

Formální rovnost může být srovnávána s pojmem, který v českém jazyce můžeme označit jako rovnoprávnost. Jestliže chápeme rovnost jako vyrovnané postavení všech členů

společnosti před zákonem, rovnoprávnost můžeme interpretovat jako garantovanou rovnost pro všechny jednotlivce, na než se vztahuje konkrétní právní norma. Rovnoprávnost značí rovné postavení před právními prameny nižší právní síly.

Rovnoprávnost neznamená jenom rovnost jakožto lidská přirozenost, ale také možnost na stejný soubor práv a vznikajících povinností. Můžeme konstatovat, že rovnoprávnost představuje právní specifikaci rovnosti, která se projevuje v konkrétním stanovení práv a záruk prostřednictvím právních dokumentů nižší právní síly než ústavní. Tato práva však v právní normě nemusí být obsažena, implikace může být přímo z charakteru právního řádu – jejich formu můžeme nalézt např. v právních zásadách, které určují pravidla pro právní spory, jež jsou projednávány v rámci formalizovaného právního procesu.

Dostáváme se tak k předpokladu, že i když lidé nejsou stejní a nemají shodné životní podmínky, mají přesto být považováni za rovné. Moderní demokratický stát má za úkol tuto rovnost zajistit. Zaručením směřuje k zohlednění specifické situace a pozice jedince. Díky tomu se v teorii rozvinula myšlenka materiální rovnosti. (Koldinská, 2010)

2.2.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost tedy neznamená rovnost, kterou prosazujeme aplikací právních norem. O prosazení materiální rovnosti usilují nejen každé správné právní normy zaměřené na rovnost, ale také složky sociální politiky, které mají stejné cíle. Nástroje, jenž můžeme používat k dosažení materiální rovnosti, zohledňují současnou společenskou situaci, zvláště problémy ve společnosti, které jsou způsobeny nerovnostmi či stereotypy a seskupením sociálněpolitických i právních nástrojů. Snaží o nastolení materiální rovnosti a odstranění překážek k jejímu dosažení.

Mezi příklady můžeme uvést, že pokud chceme dosáhnout materiální rovnosti Romů v evropských společnostech, nepostačí nám pouze využít formální rovnosti, je třeba aplikovat nástroje na podporu jejich integrace do společnosti, zvláště v sociálně vyloučených lokalitách.

Dále můžeme v případě materiální rovnosti shledat rozlišování mezi rovností příležitostí a rovností výsledků. K vytvoření podmínek, kde by měli všichni stejnou výchozí pozici, nám poslouží rovnost příležitostí. Na druhou stranu jsou u rovnosti výsledků třeba očekávat takové podmínky, při kterých všichni získají stejné výsledky (Koldinská, 2010)

2.2.3 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je podskupinou materiální rovnosti. Stojí v opozici vůči rovnosti formální. Vzdává se myšlenky stejnému stejně, odlišnému odlišně a zaměřuje se na rovnost na konci cesty. (Fredman, Kodíčková, Kühn, 2007)

Nezabývá se zacházením v souladu s rovností, ale orientuje se na dosažení rovných výsledků. Bere systematicky v úvahu konkrétní původ jedince, jeho příslušnost k určité skupině a klade si za cíl dosažení celkových výsledků pro danou skupinu odpovídajících zastoupení této skupiny ve společnosti. Nerovnost a její příčinu neřeší ani neodstraňuje, zaměřuje se pouze na její výsledky. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.2.4 Rovnost příležitostí

Často bývá spojována s metaforou závodu. Rovnost usiluje o vyrovnané startovní pozice, aby už od začátku závodu byli všichni účastníci posuzováni podle individuálních zásluh. Konstatuje se, že nelze dosáhnout stejné rovnosti, pokud při závodu lidé nestartují ze stejného místa. V rámci materiálního významu rovnosti se vyžadují takové opatření, aby jedinci ze všech částí společnosti měli rovné šance k přístupu k sociálním statkům. Slouží k nim pozitivní opatření jako je školení, vzdělání a opatření podporující rodinu. (Fredman, Kodíčková, Kühn, 2007)

2.3 Důstojnost

Ústavní a zákonné dokumenty společně se soudy považují jednoznačně důstojnost a určitou hodnotu člověka za jasný základ rovnosti. Pokud budeme brát důstojnost jako hodnotu, ovlivňuje princip rovnosti několika způsoby. Jako první způsob, důstojnost tvoří základ zásady rovnosti. Rovnost, jež je založená na důstojnosti, musí postavení jednotlivce zlepšovat, nikoliv však zhoršovat. Druhý způsob, jak může hodnota důstojnosti ovlivnit rovnost, je pomocí dosahu zákonů o rovnosti. Na základě lidskoprávních dokumentů mohou soudy rozšiřovat výčet skupin, které jsou chráněny před nezákonnou diskriminací. Často je důstojnost spojována se svobodou rozhodnutí či autonomií. (Fredman, Kodíčková, Kühn, 2007)

2.4 Diskriminace

Jak uvádí Slovník cizích slov, diskriminace zahrnuje nerespektování rovnosti s jinými, neuznávání či omezování práva kategorie obyvatelstva, dále také jiných států či mezinárodních organizací. (Academie, 1995 cit. podle Koldinská, 2010, s.11)

Také subjekt soukromého práva se může dopustit diskriminace, a to během soukromoprávních vztahů, jako např. pracovní právo, nikoliv tedy jen v oblasti legislativy. Pojmem diskriminace můžeme označit narušení principu rovnosti zakotvené právem.

Subjekt, jenž diskriminuje:

- Nesplnil svou povinnost tím, že nedodržel princip rovnosti stanovený právním předpisem, který aplikuje;
- V následku vytvoří škodu ve formě morální újmy jedince (popřípadě i peněžní újma);
- Vykoná diskriminaci zřejmou a dopustí se jí formou vědomé nedbalosti (musel předem vědět, že k újmě jedince dojde). (Koldinská, 2010)

Lze zmínit, že diskriminaci můžeme pochopit jako znevýhodnění či různé rozlišování, které však vede k porušení rovnosti a je postihnutelné a uchopitelné, jestliže dochází z tzv. diskriminačních důvodů.

Na základě Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen a Mezinárodní organizaci práce č. 111 o diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání můžeme vyvodit důležité znaky diskriminace:

- jakékoli – na formě počínání nezáleží,
- činění rozlišování, omezení, vyřazení či preference,
- následek či cíl – nemusí dojít ke splnění cíle, jde o pouhou existenci,
- poškození nebo celkové zrušení uznání, využití rovnosti jakožto základního lidského práva. (Koldinská, 2010)

Termínem diskriminace se tedy rozumí znevýhodněné zacházení. Bylo a stále je velmi obtížné definovat diskriminaci celkově, proto z definice vyšly různé formy diskriminace. Můžeme znát diskriminaci přímou a nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. (Ferrarová, 2007)

Další typy diskriminace jsou:

- Pozitivní a negativní diskriminace,
 - Pozitivní,
 - chápeme jako takové odlišování, jehož podstatou je zvýhodnění subjektu či skupiny na úkor jiných;
 - jedná se o vytváření zvýhodněných podmínek pro určené subjekty, které jsou v nevýhodě.
 - Negativní,
 - důsledkem negativní diskriminace je redukce či vylučování některých subjektů, chování ohrožuje zachování rovnosti ve společnosti.
- Právní a faktická diskriminace,
 - Právní,
 - dochází v případě, že právní předpis přímo zahrnuje diskriminační nařízení;
 - možnost sankcionovat zrušením právního předpisu či diskriminačního nařízení.
 - Faktická,
 - může se projevit např. nedodržením právního předpisu, který zajišťuje plnou rovnost;
 - možnost sankcionovat pomocí sankce, která reaguje na porušení povinnosti zachovat rovnost. (Koldinská, 2010)

2.4.1 Přímá diskriminace

V rámci přímé diskriminace dochází k méně výhodnému zacházení s určitou osobou nebo skupinou osob než s jinými osobami. Děje se tak a) na základě kritéria, které je přípustné (př. pohlaví, národnost, rasa...), pokud však není rozdílné zacházení podloženo oprávněnými účely a prostředky na dosažení jsou přiměřené a nezbytné, b) samovolně, tedy bez rozumného zdůvodnění.

Diskriminací tedy rozumíme znevýhodnění jednotlivce či skupinu osob v porovnání s podobnou skupinou. Zatěžuje daného jedince nebo skupinu a nelze ospravedlnit s právně stanovenými postupy. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.4.2 Nepřímá diskriminace

Vedle přímé diskriminace můžeme rozlišit i nepřímou, která je však ve srovnání s přímou podstatně složitější. Problém dělá také její aplikace. Její podstatou je obecná právní úprava, která neobsahuje nepovolenou diskriminační klasifikaci, přičemž způsobí diskriminaci při své aplikaci.

Podstatu problému nepřímé diskriminace najdeme tedy v rovině:

1. Aplikační – v tomto případě lze odstranit diskriminační aplikaci změnou interpretace dané normy a upřednostněním výkladu, který je v souladu s principem rovnosti, před výkladem, který s tímto principem není v souladu;
2. Obecná – důvodem je celkový vadný rámec normy od autora.

Nepřímá diskriminace je pomocí antidiskriminačního zákona charakterizovaná jako konání či počínání, při kterém je osoba ze zakázaného důvodu znevýhodněna oproti ostatním. Jak již bylo řečeno, mezi důvody patří rasa, pohlaví, sexuální orientace či náboženství a víra. Vnáší se zde prvek právně politické úvahy, podle něhož pokud je rozhodnutí odůvodněno oprávněným účelem a prostředky, k nepřímé diskriminaci nedochází. Můžeme si představit dva subtypy odpovídající popisu nepřímé diskriminace.

SUBTYP 1

Na všechny adresáty působí obecná norma stejně, je však příliš rozsáhlá, z tohoto důvodu působí přísněji či jinak nepříznivěji než na adresáty jiné. Tento subtyp si můžeme představit na příkladu nošení uniforem. Zavedení školních uniforem se nebude dotýkat populace, která nemá nijak přísné modely oblékání, avšak té části populace, která má např. z náboženských důvodů určité modely oblékání, se může podstatně dotýkat.

SUBTYP 2

Právní normou jsou upravovány výjimky z obecné regulace, která dopadá neadekvátně na určitou skupinu lidí. Příkladem může být ochrana zaměstnanců. Je poskytována jiná ochrana zaměstnancům pracujícím na zkrácený pracovní úvazek před zaměstnavateli než zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Zaměstnanci na zkrácený úvazek jsou méně chráněni než zaměstnanci na plný úvazek. Většinu zaměstnanců na zkrácený úvazek tvoří ženy, vyskytuje se tedy možnost aplikace koncepce nepřímé diskriminace. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.4.3 Ostatní druhy diskriminace

- Obtěžování – můžeme chápat jako jednání, které je pro dotčenou osobu nežádoucí, nevhodné či ponižující a:
 - a) Jehož cílem či výsledkem je snížení důstojnosti osoby či zneprátení, vytvoření ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí;
 - b) Podmínka, která může být oprávněně vnímána jako faktor ovlivňující rozhodnutí, má dopady na práva a povinnosti, které vyplývají z právních vztahů.
- Sexuální obtěžování – obtěžování se sexuální tematikou,
- Pronásledování – nevhodné zacházení s osobou, jež uplatňuje svá práva a požaduje ochranu před diskriminací, právo ochrany se vztahuje i na třetí osoby, tj. na svědky. (Ferrarová, 2007)

2.4.4 Diskriminační důvody

Diskriminace, stejně jako nerespektování rovnosti, může nastat z různých příčin. Postupem času se v mezinárodním i evropském právu rozvinula opatření, která stanovují, že dojde-li k nepřipustnému odlišení, jehož následkem bývá znevýhodnění, jedná se o diskriminaci.

Na základě článku 21 Listiny základních práv EU a článku 19 Smlouvy o fungování Evropské unie upravuje primární právo EU šest diskriminačních důvodů, které umožňují odmítnout diskriminaci:

- pohlaví neboli pohlavní identifikace,
- věk,
- rasa či etnický původ,
- víra či světový názor,
- zdravotní postižení,
- sexuální orientace. (Koldinská, 2010)

Diskriminace na základě věku se v ohledech liší od problémů ostatních důvodů diskriminace. Neexistuje zde žádné „já“ x „ti ostatní“, protože všichni jsme byli mladí

a vždycky zestárneme. S tím souvisí i hranice věku, která není jasně stanovena. Někteří se mohou již v 35 letech považovat za „starší“. S věkem může přijít i střet zájmů. Snahou vyhovět zájmům mladších pracovníků mohou být omezeny zájmy starších pracovníků a naopak.

Co se týče rasy a náboženství, rasismus je založen na vyhranění různých protikladů jako např. „bílý“ x „černý“ či „my“ x „oni“. Pojem rasismus znázorňuje základní mocenský vztah, který předpokládá nadřazenost.

Diskriminace z důvodu sexuální orientace je neobyčejně přísné popření rovnosti a důstojnosti. Útočí na sexuální intimitu, která ovlivňuje samotné jádro a štěstí jednotlivce. Nejedná se pouze o rovnost, ale i možnost práva na rodinný život a soukromí. Mezi projevy diskriminace patří např. a) ochrana na pracovišti před diskriminací a obtěžováním je minimální nebo b) dochází k neúctě rodinného života partnerů stejného pohlaví. (Fredman, Kodíčková, Kühn, 2007)

3 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

3.1 Evropská unie

Existují tři základní druhy přístupů ke zkoumání genderových nerovností a pro navrhování politik a programů zaměřených na dosažení rovnosti pohlaví a udržitelného rozvoje. Jedná se o WID (Women in Development), WAD (Women and Development) a GAD (Gender and Development).

WID neboli termín Ženy v rozvoji

WID je nejstarší a nejrozšířenější pohled. Jedná se o přístup, který se snaží pomáhat nastartovat a zlepšit povědomí o rozvojových potřebách žen. Mezi nejdůležitějšími nápravnými ustanoveními můžeme nalézt aktivní začlenění žen do rozvoje. Dojde tak k efektivnímu i úspěšnému rozvoji. Podrobení žen přisuzují k nepostačujícímu přístupu na trhu a kontrole nad výrobními zdroji. Zastánci konceptu „Ženy v rozvoji“ aktivně zapojovali ženy, které byly dříve vnímány pouze jako pasivní příjemkyně rozvojových procesů. WID se zaměřuje pouze na produktivní část života ženy.

Jedním z klíčových prvků je důraz, který klade WID na řešení praktických potřeb žen pomocí rozšíření možností placené práce. Podnikly se řady ekonomických aktivit s cílem zajistit přístup k úvěrovým příležitostem či zaměstnanosti.

Díky metodě WID se shromažďování dat o vývoji stalo běžnou součástí, data jsou členěna podle pohlaví a vzniklo mnoho právních předpisů. Jsou zřizována ministerstva pro ženy a s tím spojené centrální organizace na posílení postavení žen. Stále však dochází k podceňování a utlačování žen. Některé organizace si problém s nerovností žen a mužů stanovily jako prioritu, někteří zahrnují otázky týkající se žen pouze jako součást svého mandátu.

WAD neboli Ženy a rozvoj

Druhým přístupem je WAD – Teoretický a praktický přístup pro zásady vývoje a následné zapojení se do něho. Je často a mylně zaměňován za WID. Představuje odklon od přístupu WID, je reakcí na nedokonalosti teorie modernizace.

WAD je výrazný svým zaměřením na sílu žen ve společnosti. Uznává a hodnotí znalosti, práci, cíle a odpovědnost žen. Ty vždy přispívaly k procesům rozvoje. Upozorňuje

především na to, že ženy vždy hrály roli v zemědělství a dalších rozvojových činnostech, jejich přínos nebyl uznáván a často docházelo k jeho přehlížení.

Metoda se orientuje pouze na ženy. Snaží se je chránit před patriarchální dominancí. Cílem těchto opatření je ochrana žen před patriarchální hegemonií převládaná v hlavním proudu vývoje, která je mnohdy řízena muži.

Metoda WAD bývá často terčem kritiky, že se zaměřuje na produktivní život žen a reprodukční složku práce a života žen ignorují. WAD zdůrazňuje především ekonomickou a politicko-ekonomickou analýzu.

Závěrem se dostaneme k názoru, že WAD je kritičtější pojetí postavení žen, vznikl reakcí na nedokonalosti WID. Je kladen důraz na vztah mezi ženami a prací. Podtrhuje nutnost zlepšení spravedlnosti globálních institucí.

GAD neboli Gender a rozvoj

Nejnovějším přístupem ke studiu žen, rozvoje a genderu. Metoda GAD se nezaměřuje pouze na ženy, zkoumá a řeší sociální konstruování genderu a jak se utváří povinnosti a odpovědnosti na základě genderu.

Ve snaze změnit mocenské struktury používají genderoví analytici gender mainstreaming, a to nejen v domácích, ale i mezinárodních organizacích. Dopady přechází jak na muže, tak i na ženy. Základem strategie rozvoje zahrnující rovnost mužů a žen musí být nerovnost mezi genderem.

Přístup GAD bere v potaz větší odpovědnost státu. Zastává názor, že stát by měl poskytovat sociální služby, aby ženám ulehčil. Mezi příklady patří podpora sociálních reprodukčních úkolů jako péče o děti a jiné.

Metoda je pod vlnou kritiky za využití v praxi, není tak efektivní, jak se tvrdilo. Má však slibné nápady a vlastnosti. Dále jsou zdůrazňovány sociální rozdíly mezi ženami a muži. Přichází s kompromisy, aby ženy mohly při výkonu zaměstnání mít děti a mohly se vdát.

Závěrem, GAD odkrývá kromě ekonomického blahobytu také sociální a politické požadavky lidí. Přiznává důležitost role státu při vytváření rovnosti. Všechny tři přístupy přispěly k vytvoření společnosti, která je rovnější z pohledu genderu a poskytuje ženám lepší

životní podmínky, plně však nezachytí životní zkušenosti s jejich genderovou identitou ve vývoji. (Kishan,2022)

3.1.1 Listina základních práv EU

Za snahu o vyvrcholení zakotvení lidských práv v právu EU lze považovat přijetí Listiny základních práv EU (dále jen „Listina“). Jedná se o katalog, který byl přijat na půdě EU a současně s nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy se stal celkem primárního práva EU. Je známo, že dlouhou dobu nebyla právně závazným dokumentem, avšak její váhu potvrzuje fakt, že byla mnohdy citována nejen v odborné literatuře. Rovnost jako takovou upravuje hlava III., obecná rovnost je zakotvena ve článku 20: „*Před zákonem jsou si všichni rovni.*“ (Koldinská, 2010)

Cílem Listiny je ochrana základních práv, kterých nabývají lidé v Evropské unii. Jedná se o komplexní a moderní nástroj práva EU. Ochraňuje a prosazuje práva a svobody lidí, ohlíží se na společenský vývoj a vědeckotechnologický rozvoj. Skládá se z preambule a 7 kapitol, ve kterých najdeme 54 článků. Obsahuje oblasti svobody, solidarity, občanských práv, soudnictví, důstojnosti, rovnosti a obecná ustanovení. (Úřad pro publikace Evropské unie, 2022)

3.2 Česká republika

V České republice setrvává velká řada genderových nerovností i přes to, že základní hodnoty České republiky jsou vyjádřeny také v Listině základních práv a svobod. Česká republika patří spíše k podprůměrným zemím v otázce nerovnosti a mezi hlavní problémy patří nerovnost na trhu práce s blíže souvisejícím rozdílným odměňováním či opravdu nízké zastoupení žen ve vyšších pozicích. S tímto úzce souvisí také sexuální a domácí násilí. Česká republika je na problém s nerovností často a dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi včetně EU.

Rada vlády pro rovnost žen a mužů byla založena roku 2001. Jedná se o poradní orgán vlády. Velmi důležitým krokem bylo přijetí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020, protože se jednalo o první rámcový střednědobý dokument pro uplatnění politiky rovnosti. Nově vytvořený dokument Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 navazuje na předešlou strategii. Právě zmiňovaný dokument je jednou ze základních podmínek pro ESF+ z důvodu čerpání finančních prostředků.

Dokument má na základě důkazů identifikovat překážky vzniku rovnosti mezi ženami a muži, ustanovit řešení rozdílů mezi genderem, mzdy a důchody a nastolit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Rámcem dále zahrnuje opatření ke sledování, posuzování a revizi strategického rámce politiky a zajišťuje, že jeho koncepce, monitorování a vykonávání provádí v rámci úzké spolupráce se zúčastněnými stranami a s orgány rovnosti a sociálními partnery.

Strategie 2021+ je navrhována tak, aby zabezpečila výše zmíněné základní podmínky se stanovenými kritérii. Z charakteru Strategie 2021+ vyplývá, že je zaměřena na příslušné ústřední orgány státní správy. (Úřad vlády ČR, 2019)

3.3 Genderové nerovnosti – odměňování

3.3.1 Ve veřejné správě

V rámci veřejné správy hrají důležitou roli platové tabulky. Jejich obsahem jsou platové tarify, které jsou nastavené podle náplně práce pro zaměstnance zařazené v dané třídě. Každá pracovní pozice má svoji platovou třídu z platové tabulky. V každé třídě je nastaveno rozmezí od – do, které závisí na délce praxe. Existuje mnoho platových tabulek např. tabulka pro zaměstnance pod zákonem o státní službě, pod zákoníkem práce a tabulka také existuje pro pracovníky a pracovnice, kteří jsou zaměstnáni na dohodu o provedení práce a provedení činnosti. Takže zaměstnanec, který má dlouhou dobu praxe, je v tabulce zvýhodněn. Případy nerovnosti mohou vznikat pouze přiřazením konkrétních pozic mužům a ženám.

Většina zaměstnanců je zaměstnaná pod zákonem o státní službě, pouze zhruba 10 % pod zákoníkem práce. Zaměstnanci na krajských a obecních úřadech jsou zaměstnáni podle zákoníkem práce. V roce 2017 vstoupilo v platnost šest tabulek, vždy jedna platí pro příslušný úřad. Velký problém pak v nerovnosti zaznamenávají také nástupní platy. (Křížková, Volejníčková, Vohlídalová, 2018)

3.3.2 V soukromé sféře

Soukromá sféra má větší zaměstnanost na trhu práce. Pohybuje se kolem 75 %. V porovnání s veřejnou správou vykazuje soukromá sféra větší nerovnosti v odměňování mezi pohlavími. Existuje několik příčin, které ovlivňují nerovné odměňování, např. společenská a kulturní očekávání, nízké zastoupení žen ve vyšších pozicích nebo pečující závazky vůči rodině. Dá se tedy očekávat, že péče o děti či další členy rodiny ovlivní negativně pracovní nasazení a pracovní čas.

Výše mezd v soukromé sféře se odvíjí od vyjednávání zaměstnavatele s jednotlivci. Do vyjednávání o mzdě vstupují také předsudky, např. u žen z důvodu mateřství, že zpět nenastoupí či přeruší pracovní dráhu. Výše mzdy se odvíjí i od toho, jak je kdo komunikativní a o jakou mzdu si na pohovoru pracující řekne. (Křížková, Volejníčková, Vohlídalová, 2018)

V rámci praxe probíhal v roce 2018 výzkum veřejného mínění. Jednalo se o zakázku pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, dotazníkové šetření Výzkum veřejného mínění – 22 % k rovnosti. Má se za nejrozsáhlejší výzkum veřejného mínění k tomuto tématu. V rámci odměňování v organizaci byla položena otázka, *jak jsou v organizaci, kde respondent/respondentka pracuje/pracoval(a), odměňováni muži a ženy za stejnou práci?* U mužské části respondentů převládala odpověď, že ženy a muži jsou odměňováni stejně, v celkovém počtu 49 %. Názor, že ženy dostávají více než muži, byl nulový a 40 % respondentů se hlásilo k názoru, že muži jsou odměňováni více než ženy. U ženské části respondentů, celkově 46 %, převládal názor, že jsou muži odměňováni více. 43 % pak uvedlo, že ženy a muži jsou odměňováni stejně, a pouhé procento žen si myslí, že ženy jsou odměňovány více. Přibližně dvě pětiny respondentů tedy uvedly, že muži jsou odměňováni více než ženy, nejvíce zastoupení má názor, že obě pohlaví jsou odměňována stejně, a pouhé procento uvedlo, že ženy více. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019)

3.4 Doporučení pro rovnost mezi ženami a muži

Na základě výzkumu Evropská komise prokázala, že právě vyvážené zastoupení přispívá k lepšímu a kvalitnějšímu rozhodování. Nejen že dochází k celkovému zlepšení výkonu organizace ve finančním zisku, ale také ve smyslu řízení rizik. Politici či firmy v soukromém sektoru zavádějí opatření, kterými přispěli ke zlepšení účasti žen v rozhodování. Všechny problémy s tím spojené se však podle výsledků srovnávacích studií stále ještě nevyřešily.

3.4.1 Na úrovni státu

Doporučení na úrovni státu řeší problémy, kvůli kterým stále dochází k nerovnosti mezi ženami a muži. Velmi rozdílný je systém odměňování žen a mužů. Zde je pár doporučení, jak situaci s nerovností vylepšit:

1. Zvyšování povědomí o diverzitě v řízení a rozhodování;
2. Podpora používání dobré praxe v malých a středních podnicích;

3. Přijetí nové legislativy a politik na podporu kombinace soukromého a pracovního života.

3.4.2 Na evropské úrovni

Mezi jednu z pěti hodnot, na kterých je založena Evropská unie, patří boje proti nerovnosti mezi pohlavími. S tím souvisí problémy nedostatečného využití talentu a schopností vysoce kvalifikovaných žen. Mezi doporučení na evropské úrovni patří:

1. Sběr dat o rovnosti žen a mužů v malých a středních podnicích;
2. Finanční nástroje určené na vyrovnání postavení žen a mužů;
3. Dohled nad zaváděním legislativy pro zajištění rovnosti žen a mužů. (Půrová,2016)

4 GENDEROVÉ ZASTOUPENÍ A VYVÁŽENOST VE VYBRANÝCH INSTITUCÍCH VEŘEJNÉ SPRÁVY

4.1 Metodika výzkumu

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení zastoupení na základě pohlaví zaměstnanců a zda dochází k určité genderové vyváženosti ve veřejné správě či nikoliv.

Na základě cíle práce a poznatků získaných během zpracování teoretické části práce byly stanoveny následující výzkumné otázky:

- Jaké je zastoupení mužů a žen v jednotlivých stupních managementu agentur, organizací a společností, které jsou hlavními aktéry v regionálním rozvoji?
- Jak se liší zastoupení mužů a žen na vedoucích a referentských pozicích v organizacích a orgánech zabývajících se regionálním a místním rozvojem na úrovni měst, krajů a rozvojových agentur?

V rámci výzkumu bakalářské práce jsou zkoumány úřady krajů a krajských měst, úřady ORP měst neboli úřady měst vykonávající rozšířenou působnost a regionální agentury, které jsou zřizovány příslušným krajem. Města spadají do tří krajů, kraje dohromady tvoří region soudržnosti nazývaný Severovýchod. Patří sem kraj Pardubický, Liberecký a Královéhradecký. Celkem se zde nachází 37 měst, která vykonávají rozšířenou působnost, a tři krajská města. Na krajských úřadech jednotlivých krajů bylo zkoumáno zastoupení pohlaví v radě kraje. Zjišťovány byly také poměry ve vedení, zda funkci hejtmána vykonává žena či muž. Zastoupení se analyzovalo i ve dvou odborech. Prvním odborem je odbor strategie či rozvoje kraje a druhý odbor územního plánování. Zjišťovány byly především vedoucí pozice, ale i celkové počty zaměstnanců odboru. Dalšími sledovanými byly organizace v kraji. Agentury, které se zabývají rozvojem kraje. Zkoumaly se především vedoucí pozice, jako jsou ředitel, zástupce ředitele a vedoucí úseku či oddělení. V rámci měst byly zkoumány funkce starosty či primátora a funkce místostarosty či náměstka. Dále se vyhodnocuje zastoupení v radě města. V neposlední řadě také odbory strategie či rozvoje města. Zde byly zjišťováni vedoucí odboru, dále vedoucí oddělení a celkové zastoupení a počet zaměstnanců.

Jako zdroj pro získání dat o genderovém zastoupení byly použity informace z oficiálních webových stránek měst, dále krajských úřadů a ze stránek organizací každého kraje, které se zabývají rozvojem. Zastoupení mužů a žen na příslušném úřadě, v agentuře

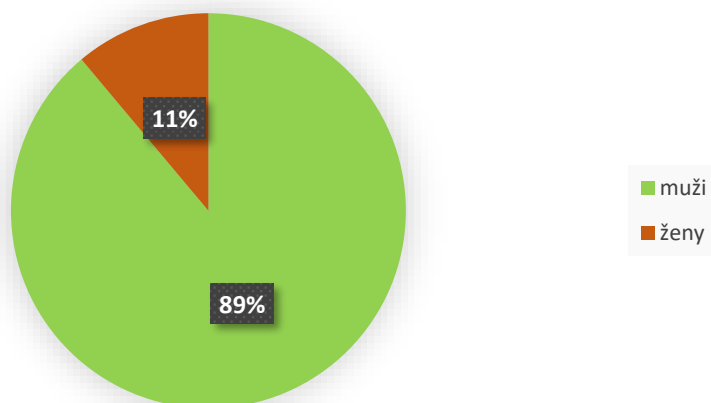
či městě zaznamenávají grafy, které pomáhají lépe danou vyváženost pochopit a vyjádřit pomocí procent.

4.2 Krajské úřady regionální soudržnosti Severovýchod

Právo na samosprávu náleží nejen obci, ale také kraji. Vystupuje svým jménem a nese odpovědnost v rámci právních vztahů. Vzniká mu tím právo, ale také povinnost pečovat o rozvoj území a potřeby občanů kraje. Realizují je samosprávné orgány kraje, mezi které patří krajské zastupitelstvo a rada. Výbory zastupitelstva a komise rady jsou poradními orgány. Hlavní pozornost patří radě společně s hejtmanem v čele a náměstkyní. Mezi pozorované odbory patří odbor územního plánování a odbor strategie či rozvoje města.

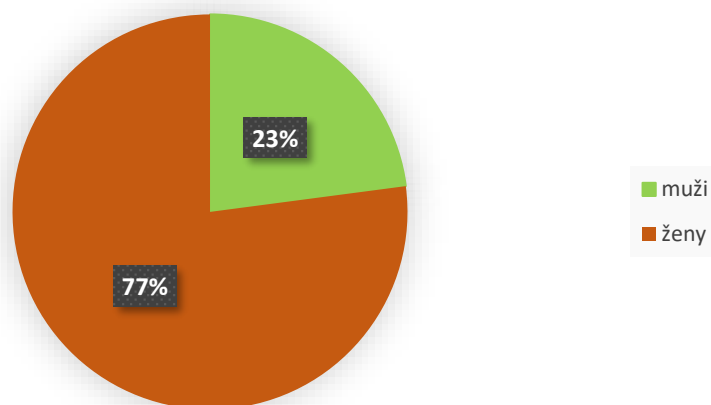
Prvním krajským úřadem je **Pardubický** krajský úřad. Sídlí ve statutárním městě Pardubice. V čele kraje stojí hejtmana JUDr. Martin Netolický, Ph. D. Spolu s hejtmanem stojí ve vedení kraje náměstci, na tomto krajském úřadě jsou konkrétně tři. Dva muži zodpovědní za dopravu a dopravní obslužnost a jeden za investice a kulturu. Jedna žena jako náměstkyně, zodpovědná za zdravotnictví. V radě zasedá celkem devět členů. Vedení kraje je součástí rady, a jak bylo již zmíněno, je jím jeden muž jako hejtman, dva muži jako náměstci a jedna žena jako náměstkyně. Společně s nimi v radě zasedá dalších pět mužů. Dohromady má tedy kraj v radě osm mužů a jednu ženu.

Na krajském úřadě nalezneme 11 odborů, pro cíl bakalářské práce je důležitý odbor rozvoje. Je rozdělen do čtyř skupin, oddělení územního plánování, regionálního rozvoje, projektového řízení a programové pomoci EU. Pozici hlavního vedoucího celého odboru vykonává muž. Každé oddělení má svého vedoucího, jsou jimi tři muži a jedna žena. Speciální funkci zastává asistent a právník odboru. Zaměstnanci na nevedoucích pozicích jsou rozdělení poměrem 7:36, 7 mužů a 36 žen. Na úřadě se nevyskytuje přímo odbor na územní plánování, je tu však oddělení územního plánování, které spadá pod odbor rozvoje. Vedoucím oddělení je stejně jako vedoucí odboru muž. Počet zaměstnanců je devět. Poměrem je to 1:8, jeden muž a 8 žen. Celkový počet zaměstnanců zkoumaného odboru je 48, z toho je 11 mužů a 37 žen. Vedoucí pozice zastávají muži, celkový počet žen je však více než dvojnásobně vyšší než počet mužů. Nepochybně se krajský úřad v Pardubicích nedá považovat za genderově vyvážený, jak ve vedení kraje, tak v celkovém počtu zaměstnanců v odborech. Procentuální zastoupení na krajském úřadě v Pardubicích můžeme lépe pochopit z obrázku č. 3 a obrázku č. 4.



Obrázek 3: Procentuální zastoupení v radě Pardubického kraje

Zdroj: vlastní zpracování

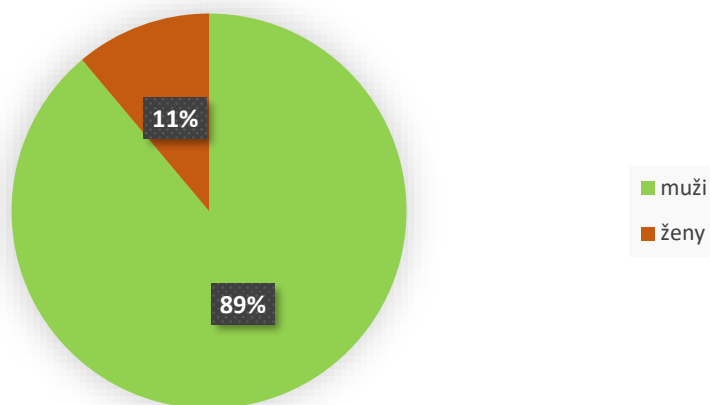


Obrázek 4: Procentuální zastoupení zaměstnanců na zkoumaných odborech

Zdroj: vlastní zpracování

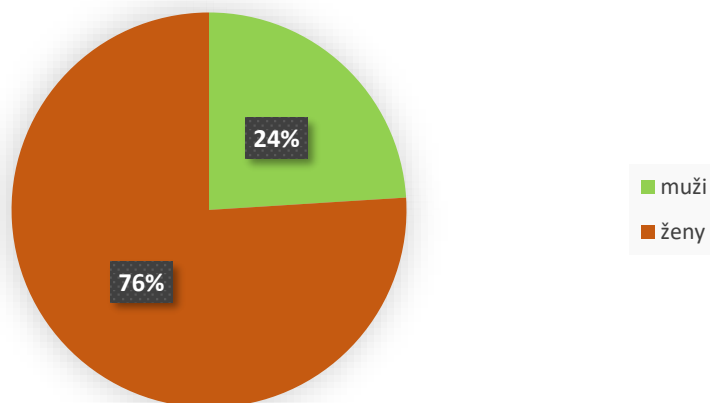
Druhým krajským úřadem je **Liberecký** krajský úřad. Jeho sídlo nalezneme ve statutárním městě Liberci. Ve vedení kraje stojí hejtman Bc. Martin Půta. Společně s hejtmanem stojí ve vedení i náměstci. Funkci statutárního náměstka hejtmana vykonává muž, který řídí dále i resort dopravy. Další funkce náměstků vykonávají tři muži a jedna žena. Náměstci hejtmana řídí resort ekonomiky, majetku, investic, veřejných zakázek a informatiky, i resort sociálních věcí a resort školství, mládeže, sportu a zaměstnanosti. Náměstkyně řídí resort kultury, památkové péče a cestovního ruchu. V radě, jakožto důležitém orgánu obce, zasedá devět členů. V Libereckého kraji je v radě poměr mužů a žen stejný jako v radě Pardubického kraje, a to osm mužů a jedna žena.

Krajský úřad v Liberci je rozdělen na 18 odborů a dvě oddělení. Pro bakalářskou práci je důležitý odbor regionálního rozvoje a evropských projektů a odbor územního plánování a stavebního řádu. Odbor regionálního rozvoje je rozdělen do pěti oddělení, a těmi jsou oddělení dotací, oddělení projektů financovaných ze strukturálních fondů, projektů udržitelného rozvoje, rozvojových koncepcí a projektů financovaných z ESI fondů. Vedoucím odboru je muž. Každé oddělení má svého vedoucího, na tomto krajském úřadě převažují na vedoucích pozicích ženy, a to čtyřnásobně. V čele oddělení stojí čtyři ženy a pouze jeden muž. Rozdíl nevidíme ani na nevedoucích pozicích, mužů zde pracuje pouze pět, zatímco žen 25. Dalším odborem je již zmiňovaný odbor územního plánování a stavebního řádu. Odbor se dělí na dvě oddělení, jedno nese název územní plánování a druhé stavební řád. Vedoucím odboru je též muž. V tomto odboru jsou vedoucí pozice genderově vyvážené, územní plánování vede žena, naopak stavební řád vede muž. Vyváženost však kazí poměr ostatních zaměstnanců, žen zde pracuje 8 a mužů pouze tři. Celkově tedy na odborech pracuje 50 osob, z toho je 12 mužů a 38 žen. Ani o Pardubickém krajském úřadě nelze říct, že by byl genderově vyvážený, jak už v radě a celkovém vedení kraje, tak ani v jednom ze zkoumaných odborů kraje. Obrázek č. 5 zobrazuje zastoupení v radě kraje, obrázek č. 6 zaměstnané na krajském úřadě ve zkoumaných odborech.



Obrázek 5: Procentuální zastoupení v radě Libereckého kraje

Zdroj: vlastní zpracování



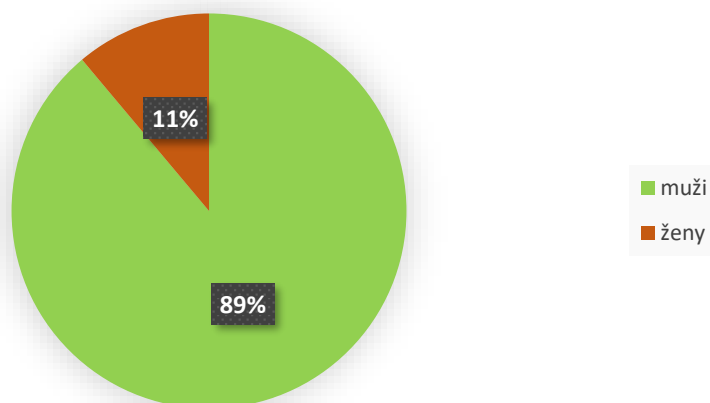
Obrázek 6: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na zkoumaných odborech v Libereckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování

Třetím a posledním krajským úřadem je **Královéhradecký** krajský úřad. Úřad sídlí ve statutárním městě Hradec Králové. Hejtmanem Královéhradeckého kraje je Mgr. Martin Červíček. Společně s hejtmanem jsou na úřadě čtyři náměstci a jedna náměstkyně. První náměstek řídí oblast inovací, investic a informačních technologií, druhý náměstek je odpovědný za oblast životního prostředí, zemědělství a vodohospodářství. Náměstkyně je odpovědná za oblast sociálních věcí, cestovního ruchu a kultury. Poslední dva náměstci se zabývají financemi a školstvím a sportem. V radě zasedají kromě hejtmana a pěti náměstků další tři členové orgánu. V Královéhradeckém kraji je situace stejná jako v ostatních dvou krajích, stejný počet členů a stejné rozložení pohlaví. V radě zasedá 9 členů, z toho osm mužů a jedna žena.

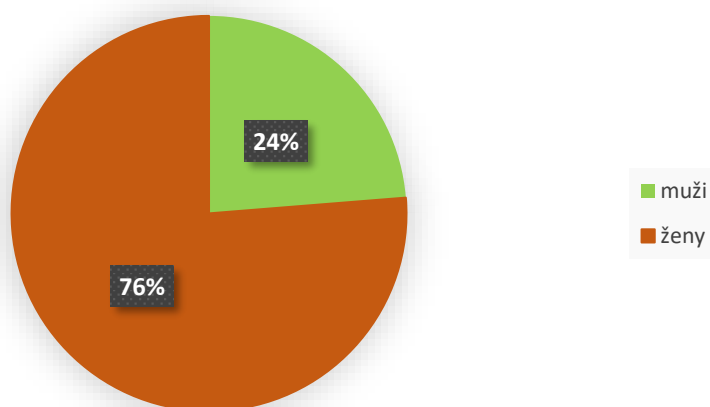
Na krajském úřadě nalezneme 15 odborů. Mezi zkoumané odbory patří odbor regionálního rozvoje, grantů a dotací a odbor územního plánování a stavebního řádu. První odbor, odbor regionálního rozvoje, vede žena. Odbor se dělí na tři oddělení, oddělení evropských grantů, krajských dotací a regionálního rozvoje. Vedoucími oddělení jsou dva muži a jedna žena. Opět dochází k nepoměru na pracovních místech, celkově na tomto odboru pracuje 34 zaměstnanců, z toho je osm mužů a 26 žen. Dalším odborem je odbor územního plánování a stavební řád. Vedoucím je naopak muž. Odbor se dělí na dvě oddělení, územní plánování a stavební řád. Vedoucí pozice jsou opět genderově vyvážené, první oddělení vede muž, druhý spravuje žena. Na tomto odboru je dále zaměstnaných 18 pracovníků, vyskytuje se zde obrovský rozdíl v zastoupení pohlaví, protože zde pracují pouze dva muži, zatímco žen je zde 16. Zkoumané odbory tedy celkově čítají 59 osob, z toho na odboru působí 45 žen a 14 mužů. Podobně jako u ostatních dvou krajů, i v Královéhradeckém kraji převládají muži

v radě a na vedoucích pozicích. Královéhradecký kraj spadá také do kategorie genderově nevyvážené, jak z hlediska rady kraje, tak i pracovníků odborů. Následující dva grafy, graf č. 7 a graf č. 8, ukazují procentuální zastoupení mužů a žen v radě kraje a počet zaměstnaných ve zkoumaných odborech na krajském úřadě.



Obrázek 7: Procentuální zastoupení v radě Královéhradeckého kraje

Zdroj: vlastní zpracování

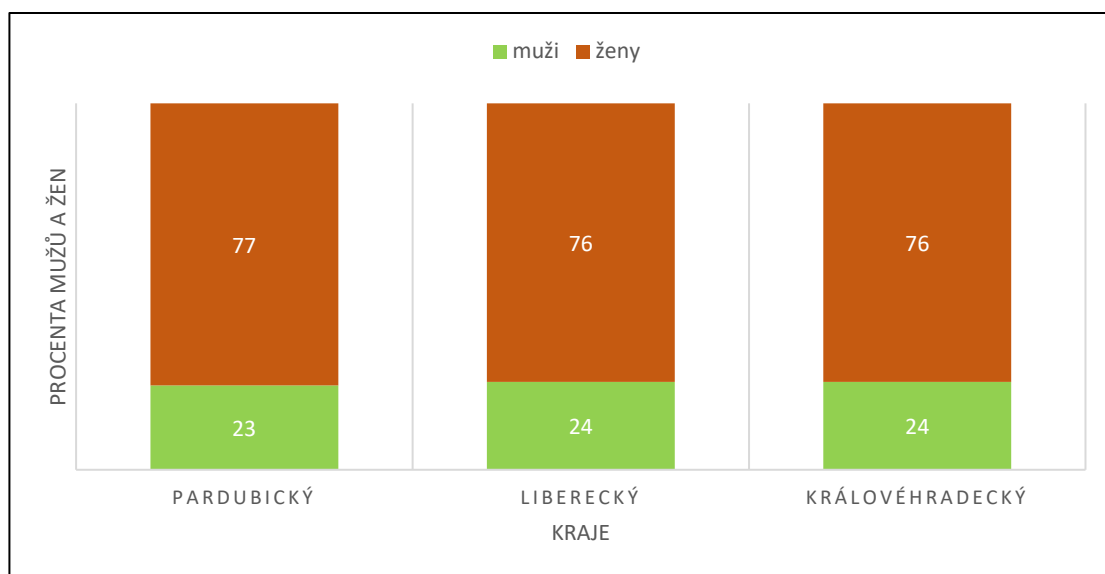


Obrázek 8: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob ve zkoumaných odborech v Královéhradeckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování

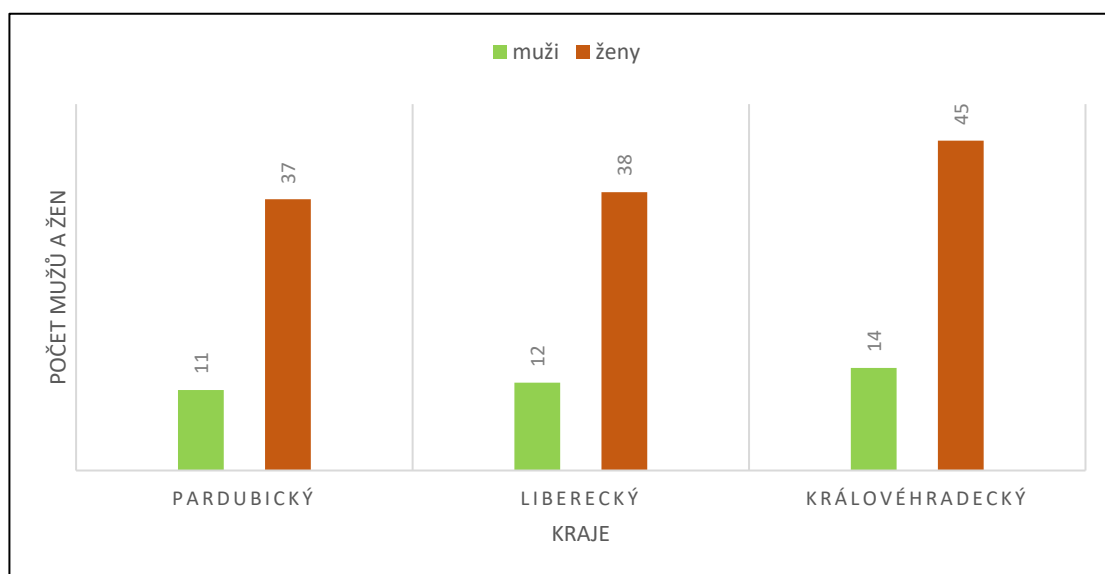
Celkové výsledky a grafy ukazují, že v radách krajů zasedá více mužů než žen. Všechny tři kraje mají devět osob v radě, vždy jednu ženu, která je současně i náměstkyně, a osm mužů. Funkci hejtmana zastávají ve všech třech krajích muži. Na všech odborech je zastoupeno více žen než mužů, avšak vedoucí pozice vykonávají spíše muži než ženy. Rozdíl

v procentech mezi počtem zaměstnaných osob na zkoumaných odborech podle pohlaví v krajích regionu soudržnosti Severovýchod zobrazuje obrázek č. 9. Na každém krajském úřadě je přibližně 76 % žen a 24 % mužů v odborech a jejich odděleních. V porovnání s ostatními kraji, jak je zobrazeno na obrázku číslo 10, Královéhradecký krajský úřad má nejvíce zaměstnaných osob, naopak Pardubický nejméně. Nelze tedy konstatovat, že by krajské úřady v regionu soudržnosti Severovýchod byly genderově vyvážené, a to jak v radě, tak na krajském úřadě v odborech rozvoje kraje a územního plánování.



Obrázek 9: Srovnání zastoupení mužů a žen v odborech mezi kraji (v %)

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 10: Srovnání zastoupení mužů a žen v odborech mezi kraji – početně

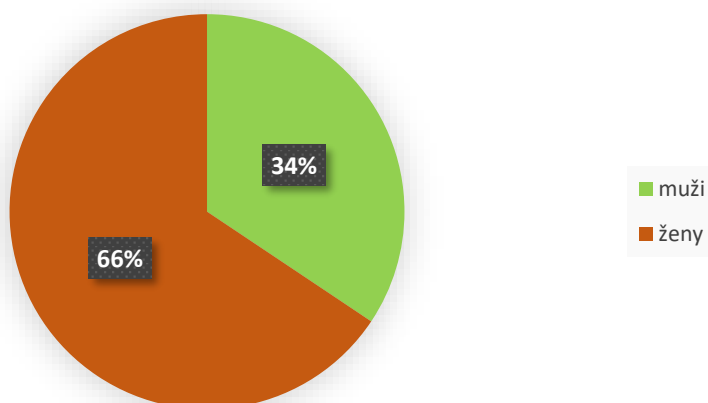
Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Organizace regionu soudržnosti pro rozvoj kraje

Na každém území kraje v regionu soudržnosti Severovýchod existuje rozvojová agentura kraje. Všechny tři agentury kraje se sdružují do ČARA, České asociace rozvojových agentur. Je součástí regionální politiky ČR. Aktivitou svých členů přispívá k posilování konkurenceschopnosti jednotlivých regionů ČR. Jedná se tedy o největší sdružení odborníků na regionální rozvoj. (Česká asociace rozvojových agentur, 2024)

Na území **Libereckého kraje** existuje Agentura regionálního rozvoje spol. s r. o. Vznikla v roce 1993 a sídlí v Evropském domě v centru Liberce. Zaměstnává řadu zkušených odborníků. Poskytuje různé služby, mezi které patří např. konzultace projektových záměrů, zpracování strategických a projektových dokumentů, organizace workshopů či zpracování propagačních materiálů. Zároveň získává finanční prostředky z dotací a grantů, které putují na nejrůznější projekty. Také pomáhá hledat vhodné lokality pro rozkvět aktivit. V současné době pracuje na šesti projektech. Hospodaření s vodou je jedním z nich, agentura se angažuje v problematice ochrany vody, ať už s povodněmi či dopady sucha.

Agentura se dělí na pět sekcí, těmi jsou Regionální rozvoj, Lipo.ink, Křišťálové údolí, Smart Akcelerator Libereckého kraje a Evropský digitální inovační hub (EDIH). Hlavním jednatelem je Petr Dobrovský. Vedoucí osoby sekcí jsou poměrně vyrovnaní, jsou to tři ženy a dva muži. V rámci celé agentury je zaměstnáno celkem 32 osob, z toho je 21 žen a 11 mužů. Obrázek č.11 ukazuje tento poměr v procentuálním zastoupení. Oddělení regionálního rozvoje má velmi málo zaměstnanců. Z celkového počtu čtyř lidí je zde jeden muž a tři ženy, přičemž jedna z žen je zároveň vedoucí sekce. V této agentuře tedy opět nedochází k genderové vyváženosti.

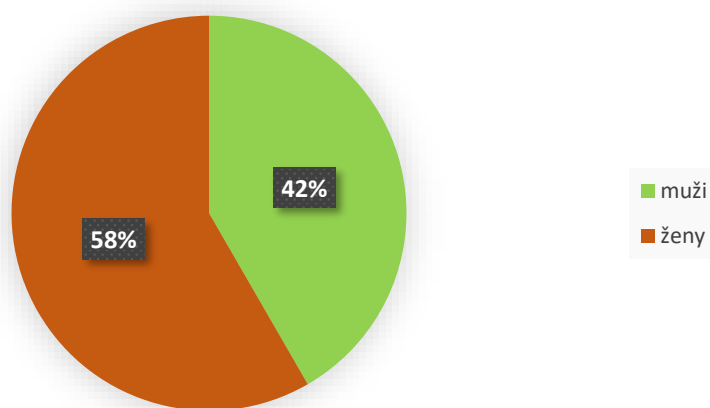


Obrázek 11: ARR – zastoupení zaměstnaných osob v agentuře (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

V dalším kraji, a to kraji **Pardubickém**, nalezneme organizaci RRAPK – Regionální rozvojovou agenturu Pardubického kraje. Jedná se o zájmové sdružení právnických osob, založeno bylo v roce 1999. Sídlí v centru Pardubic, blízko Východočeského divadla, v budově krajského úřadu. Spolupracuje s místními samosprávami měst a obcí za účelem dosažení podpory rozvoje Pardubického kraje. Agentura má za úkol zastupovat zájmy místní správy v regionálních institucích, současně i koordinovat rozvoj měst a navazovat spolupráci s krajskou správou a centrálními orgány. Mezi příklady činností, které agentura provádí, najdeme koordinaci a prosazování zájmů regionální politiky, podílení se na vytváření podnikatelského klimatu a poskytování služeb pro podporu rozvoje kraje. Agentura čítá několik členů, jsou jimi Česká Třebová, Hlinsko, Choceň, Chrudim, Lanškroun, Litomyšl, Moravská Třebová, Přelouč, Svitavy, Žamberk a samozřejmě Pardubice.

Agentura celkově čítá 24 členů. Genderové vyrovnání se přibližuje nejvíce ze všech zkoumaných agentur, žen je tu 14 a mužů 10. Ředitelkou této agentury je Mgr. Klára Štefančová. Zástupcem ředitelky je muž, který současně vykonává funkci konzultanta investičních projektů v silničním hospodářství. Organizace je rozdělena do tří sekcí, jsou jimi konzultanti, Smart akcelerátor + a sekce dopravních staveb. Agentura má 10 konzultantů, z nichž je sedm žen a tři muži. Celkově můžeme konstatovat, že tato organizace se nejvíce přibližuje k genderové vyváženosti jako celek, což vyobrazuje obrázek č. 12, napříč sekcemi k tomu však nedochází.



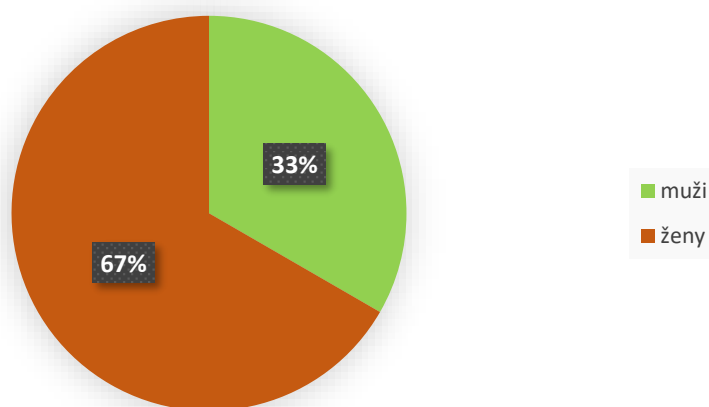
Obrázek 12: RRAPK – zastoupení zaměstnaných osob v agentuře (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

Poslední zkoumanou organizací je agentura v **Královéhradeckém** kraji. Její název je CIRI, Centrum investic, rozvoje a inovací. Jedná se o příspěvkovou organizaci, která sídlí v Hradci Králové. Centrum poskytuje řadu služeb. První z nich je rozvoj obcí a regionu, podporuje udržitelný rozvoj a konkurenceschopnost obcí a regionů. Druhá služba podporuje vědu a výzkum, navrhuje finanční nástroje pro podporu investic a pro odborníky připravuje bezplatné vzdělávací moduly. Další služba spadá do oblasti práce a bydlení, kde působí jako podpora pro dostupné bydlení, zaměstnanost a sociální podnikání, kde poskytuje vzdělávání, individuální konzultace a poradenství.

Centrum má celkově sedm oddělení. Mezi ně spadá vedení organizace, ekonomické oddělení, oddělení rozvoje a inovací, projektového řízení, průmyslových zón a veřejných zakázek. Ve vedení organizace stojí jako ředitelka Mgr. et Mgr. Vendula Hájková, MBA. Společně s ředitelkou vedou organizaci i dvě zástupkyně ředitelky. Centrum celkově zaměstnává 66 osob. Procentuální zastoupení ukazuje obrázek č. 13, čísla je to 22 mužů a 44 žen. K genderové vyváženosti tedy nedochází. Jinou situaci však můžeme pozorovat na odboru rozvoje v této agentuře. Na oddělení působí celkem 11 osob, z toho je šest žen a pět mužů.

Při hodnocení, zda dochází k genderové vyváženosti, je třeba konstatovat, že v agentuře nedochází k vyrovnanosti mezi pohlavími, nicméně oddělení rozvoje kraje se vyrovnanosti velmi přibližuje.

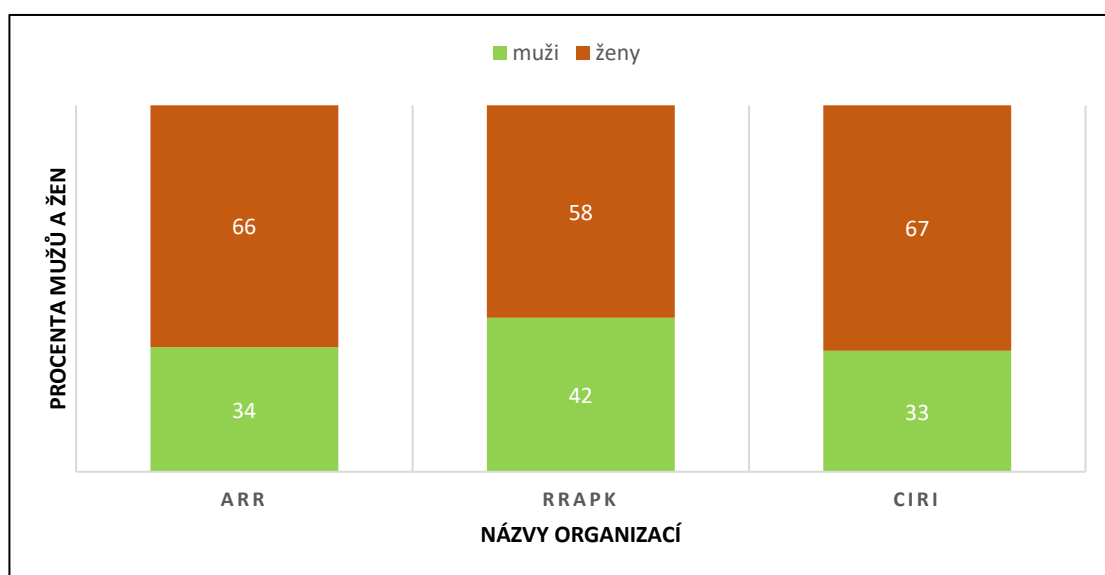


Obrázek 13: CIRI – zastoupení zaměstnaných osob v agentuře (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

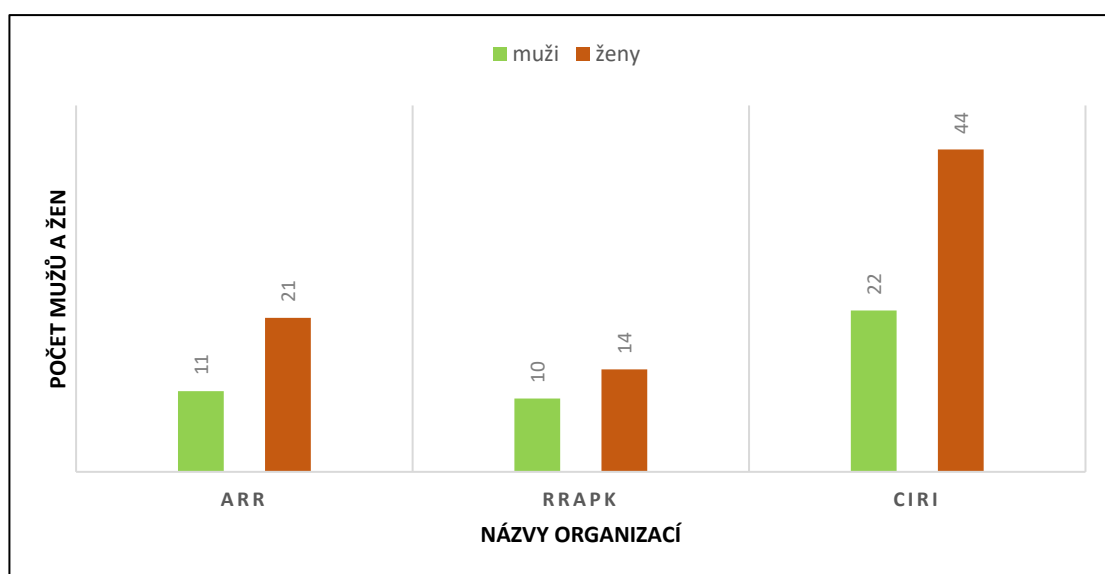
Celkové procentuální grafy, čísla a výsledky ukazují, že ani v případě rozvojových agentur kraje nedochází k genderové vyváženosti. Celkem v rámci zaměstnanosti na agenturách převažuje ženské pohlaví, a to jak v kraji Libereckém v poměru 66 % žen

a 34 % mužů, tak i kraji Královéhradeckém v poměru 67 % žen a 33 % mužů. Nejvíce se vyrovnanosti přibližuje Pardubický kraj, a to s 58 % žen a 42 % mužů. Agentury, na rozdíl od krajů, vedou více ženy. Ve vedení CIRI a RRAPK jsou ženy, jedinou agenturu ARR vede muž. Přímo v oddělení na rozvoj opět nedochází k vyrovnanosti, nejbližší se však přibližuje Centrum investic, rozvoje a inovací v Hradci Králové, kde je v oddělení šest žen a pět mužů. Největší počet zaměstnaných osob čítá agentura CIRI, naopak v agentuře RRAPKV, která se nejvíce přibližuje vyrovnanosti, je počet osob nejnižší. Na následujícím grafu č. 14 můžeme vidět procentuální porovnání pohlaví napříč kraji v organizaci, číselně na grafu č. 15.



Obrázek 14: Srovnání zastoupení mužů a žen v organizaci (v %)

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 15: Srovnání počtu zaměstnaných mužů a žen v organizacích – početně

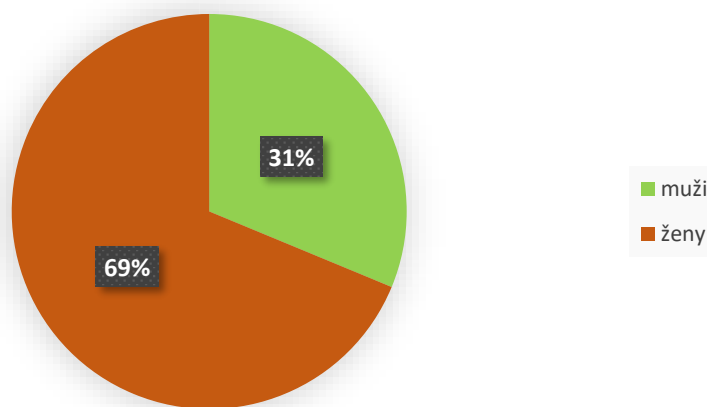
Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Městské úřady krajských měst regionu soudržnosti

Představili jsme si krajské úřady a rozvojové agentury všech tří krajů, následují krajská města, kde všechny zkoumané orgány správy a agentury sídlí.

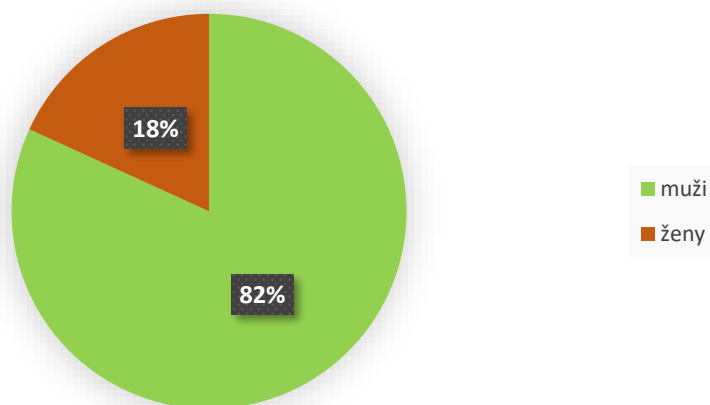
Prvním městem je město **Pardubice**. Jedná se o sídelní město Pardubického kraje. Pardubice jsou nejvíce spojovány s dostihy, pravidelně se tu koná Velká pardubická. Můžeme zde navštívit Východočeské divadlo a muzeum, najdeme zde Univerzitu Pardubice. K Pardubicím též patří sport, zejména hokejový klub Dynamo Pardubice. K 1. 1. 2023 se uvádí 92 149 obyvatel, ve skutečnosti tu bydlí více lidí, protože přes školní rok zde žije mnoho studentů.

Ve vedení města je primátor Bc. Jan Nardchal, společně se třemi náměstkyněmi a jednou náměstkyní. Primátor a náměstci zasedají také v radě. Celkově v radě města Pardubic zasedá 11 osob, z toho je devět mužů a dvě ženy. viz obrázek č. 16. Město Pardubice tedy využívá maximální počet radních podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích. Odbor rozvoje a strategie čítá celkem 16 zaměstnaných osob. Vedoucí celého odboru je muž. Odbor se dělí na tři části, oddělení dotačního managementu, strategického plánu a projektového managementu a veřejných zakázek. Oddělení veřejných zakázek a dotačního managementu vedou ženy, zatímco strategický plán a projektový management vede muž. Počet pracujících žen na odboru je 11, mužů zde pracuje pět, jak ukazuje obrázek č. 17. Pardubice nejen v radě, ale ani v odborech nedosahují genderové rovnosti.



Obrázek 16: Procentuální zastoupení v radě města Pardubice

Zdroj: vlastní zpracování



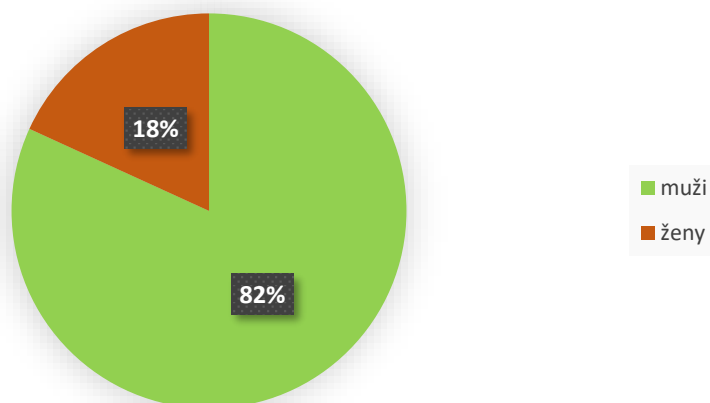
Obrázek 17: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na odboru rozvoje města v Pardubicích

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším krajským městem je Liberec. Je to centrum celého Libereckého kraje, opravdová metropole českého severu. Leží v kotlině u Jizerských hor. Za symbol Liberce se považuje Ještěd, často je tedy Liberec označován za „město pod Ještědem“. Bývá navštěvován nejen tuzemskými, ale i zahraničními návštěvníky, a to hlavně díky ideálním podmínkám pro horské sporty. Liberec čítá 107 389 obyvatel a je největší ze všech třech krajských měst z regionu soudržnosti Severovýchod.

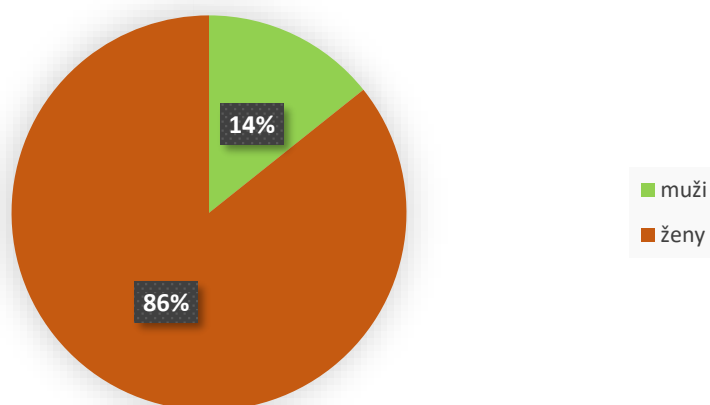
Ve vedení města stojí primátor Ing. Jaroslav Zámečník, CSc. Funkci náměstka zde vykonává šest mužů, náměstkyně jsou dvě. Celkem se jedná o osm osob, které vykonávají funkci náměstků, což je oproti Pardubicím vysoké číslo. Společně s nimi v radě ještě zasedají dva muži, dohromady 11 osob, stejně jako v Pardubicích – devět mužů a dvě ženy, obrázek č. 18 vizuálně představuje procenta zastoupení.

Odbor strategického rozvoje a dotací zahrnuje dvě oddělení, oddělení administrace projektů a rozvojové koncepce. Hlavní vedoucí odboru je žena, vedoucími oddělení jsou také dvě ženy. V celém odboru je zaměstnáno 14 osob, z toho jsou dva muži a zbylých devět zaměstnanců tvoří ženy. Jak ukazuje obrázek č. 19, procentuálně je to 86 % žen a 14 % mužů. Ani ve druhém krajském městě nedochází k genderové vyváženosti.



Obrázek 18: Procentuální zastoupení v radě města Liberec

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 19: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na odboru strategického rozvoje města v Liberci

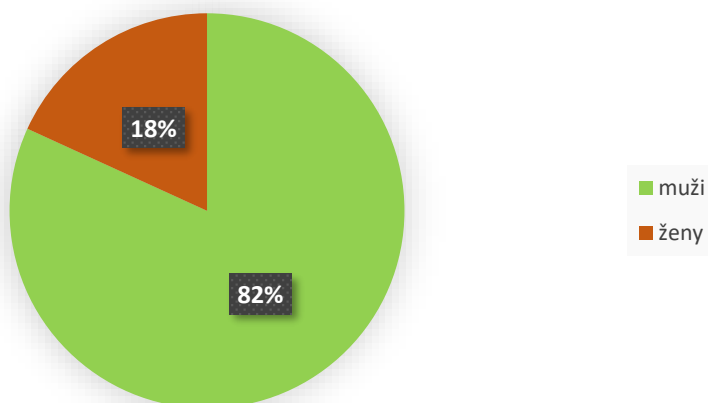
Zdroj: vlastní zpracování

Posledním krajským městem je Hradec Králové. Město, které leží na soutoku Labe a Orlice. Krajská metropole nacházející se 40 km od Orlických hor a 65 km od pohoří Krkonoše. Město je velmi bohaté na kulturu, nalezneme zde Klicperovo divadlo či Divadlo Drak. „Město pod Bílou věží“ je jedna z nejvýraznějších dominant mezi metropolemi. Mezi Hradcem Králové a Pardubicemi panuje silná rivalita v oblasti sportu, především v hokeji či fotbalu. Město čítá 93 506, počtem obyvatel se řadí na druhé místo před Pardubicemi.

Hradec Králové je jediné krajské město a město v Královéhradeckém kraji ze zkoumaných měst, které má ve vedení ženu. Je jí primátorka Mgr. et Mgr. Pavlína Springerová, Ph.D. Společně s ní je ve vedení ještě jedna žena, a to ve funkci náměstkyně, funkci náměstka vykonávají čtyři muži. Ve složení rady nepředstavuje rozdílnost od obou

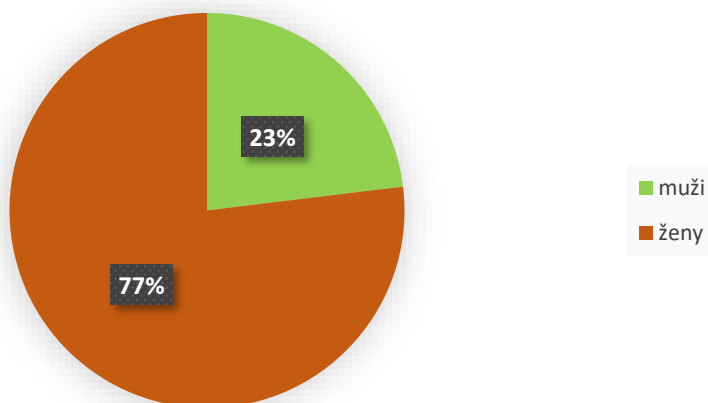
předchozích měst, v radě celkově zasedá devět mužů a dvě ženy, názorně můžeme vidět na obrázku č. 20.

Na magistrátu města nalezneme úsek rozvoje města, dotací a městských investic. Úsek tvoří čtyři odbory, odbor rozvoje města, odbor dotací, investiční odbor a stavební odbor. V čele odboru rozvoje města stojí muž. Jsou zde zaměstnání ještě další dva muži. Počet zaměstnaných žen na tomto odboru je 10. V odboru tedy celkově pracuje 13 osob. Počet žen je mnohem vyšší než počet mužů, nelze tedy hovořit, že by zkoumaný odbor na magistrátu Hradce Králové byl genderově vyvážen. Obrázek č. 21 níže ukazuje procentuální vyjádření zastoupení mužů a žen v odboru rozvoje.



Obrázek 20: Procentuální zastoupení v radě města Hradec Králové

Zdroj: vlastní zpracování

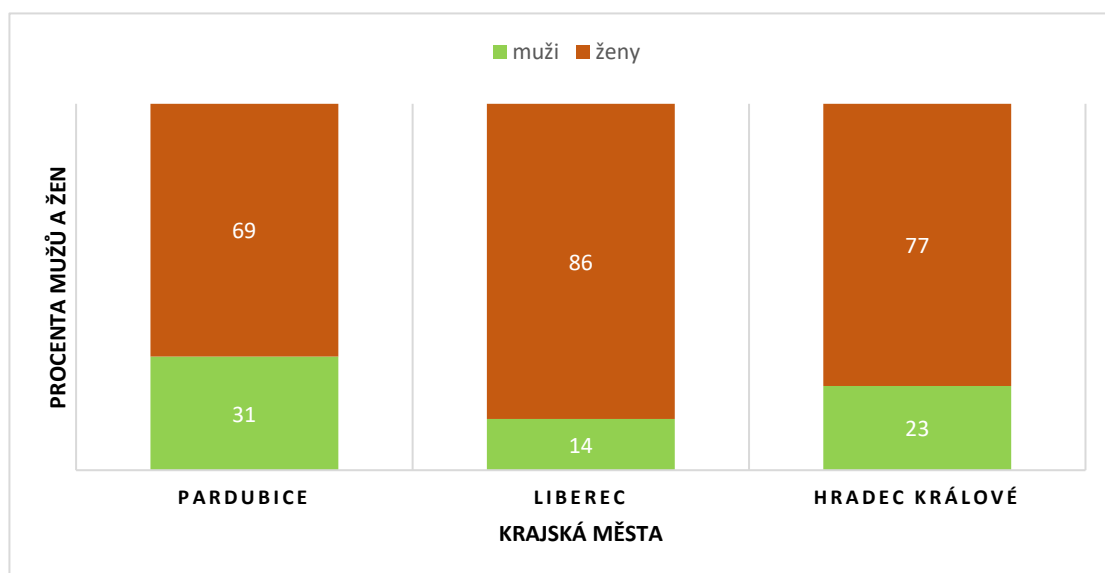


Obrázek 21: Procentuální zastoupení zaměstnaných osob na odboru rozvoje města v Hradci Králové

Zdroj: vlastní zpracování

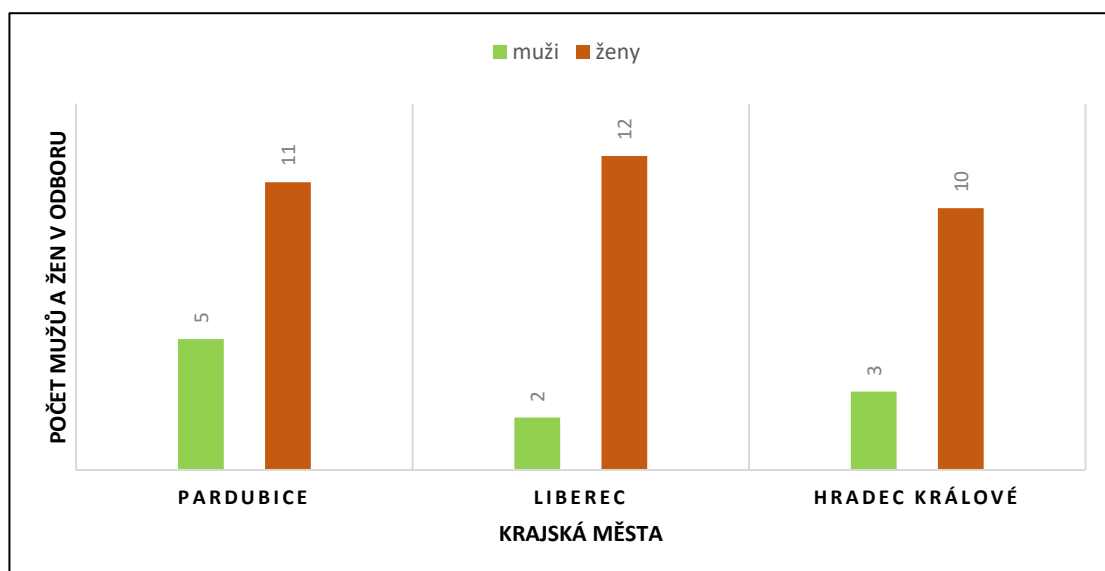
Sledování zastoupení mužů a žen a vyváženosti mezi nimi ani v krajských městech nepřineslo jiné výsledky. Ve vedení města převládají muži. V Pardubicích a Liberci vykonává

funkci primátora muž, zatímco v Hradci Králové žena. Všem třem městům v radě zasedá 11 osob, z toho devět mužů a dvě ženy. V oblasti rozvoje mají převahu ženy nejen v počtu zaměstnaných, a to několikanásobnou, ale i v počtu vedoucích pozice. Závěrem tedy je, že ve všech radách zkoumaných měst převládají muži, naopak ženy převládají svým počtem na magistrátu ve zmiňovaném odboru rozvoje města, jak je vyobrazené na grafu č. 22 a grafu č. 23.



Obrázek 22: Srovnání mužů a žen na odborech v krajských městech (v %)

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 23: Srovnání počtu zaměstnaných osob na odborech v krajských městech

Zdroj: vlastní zpracování

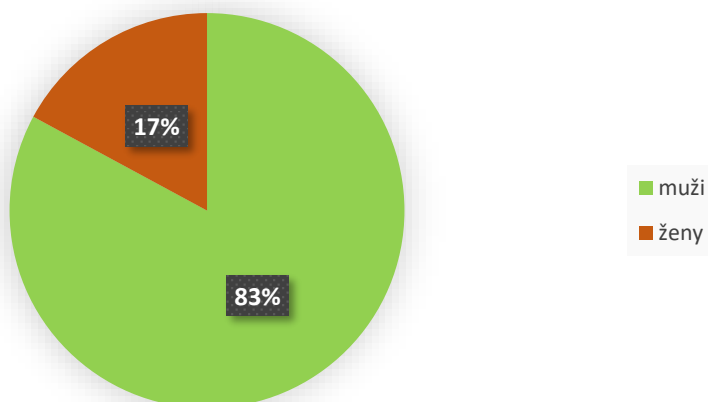
4.5 Městské úřady v krajích regionu soudržnosti Severovýchod

V Pardubickém kraji se celkem nachází 14 měst s rozšířenou působností a jedno krajské město. Mezi tyto města spadá Přelouč, Chrudim, Holice, Vysoké Mýto, Litomyšl, Hlinsko, Polička, Svitavy, Ústí nad Orlicí, Česká Třebová, Lanškroun, Moravská Třebová, Králíky, Žamberk a v neposlední řadě Pardubice.

Všechna města mají ve funkci starosty muže. V Pardubickém kraji nenajdeme jediné město s rozšířenou působností, kde by funkci starostky vykonávala žena. Pouze ve třech městech vykonávají funkci místostarostky ženy, těmi městy jsou Pardubice, Svitavy a Česká Třebová. V ostatních městech funkci místostarosty zastávají muži. I v celkovém vedení měst převládají muži. Dohromady zasedá ve zkoumaných městech s rozšířenou působností 111 členů rady, funkci radní vykonává 92 mužů a 19 žen. Počet mužů převahuje necelý pětinašobek počtu žen, procentuální vyjádření vyplývá z obrázku č. 24.

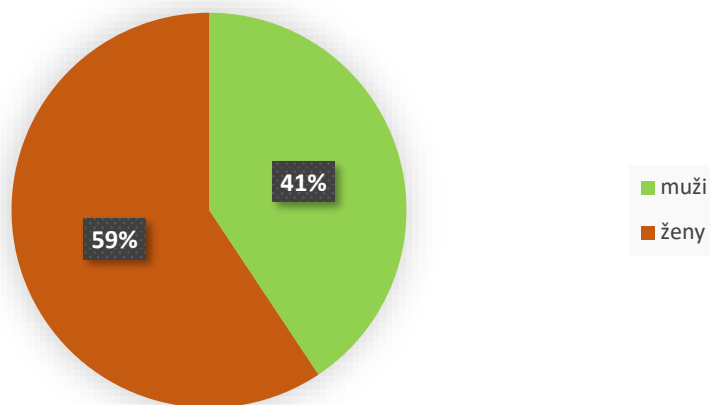
V oblasti odboru však převládají spíše ženy. Žen je celkově ve všech městech zaměstnaných 54, mužů 37, v procentech vyjádřeno na obrázku č. 25. Pozice vedoucích odboru či oddělení jsou genderově velmi vyvážené, 11 žen a 10 mužů na pozici vedoucího. Ve městech Přelouč, Hlinsko, Lanškroun, Králíky a Žamberk se na městských úřadech nevyskytuje žádný odbor, který by se věnoval rozvoji města či tvorbě strategie.

Ve všech radách měst muži dominují nad ženami, ve městech Králíky a Polička nezasedá žádná žena na funkci radního města, v ostatních městech je to vždy alespoň jedna žena. Nejvíce zaměstnaných osob nalezneme na odboru rozvoje v městě Chrudim, největší rozdíl mezi pohlavími v odboru se vyskytuje ve Svitavách, kde pracuje 11 žen a čtyři muži. Největší vyváženost můžeme spatřit na odboru rozvoje ve městech Česká Třebová a Ústí nad Orlicí.



Obrázek 24: Celkové zastoupení mužů a žen v radách zkoumaných měst v Pardubickém kraji (v %)

Zdroje: vlastní zpracování



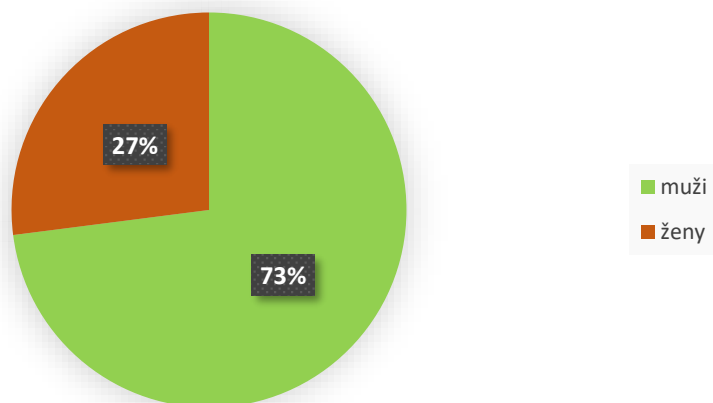
Obrázek 25: Celkové zastoupení zaměstnaných osob v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v Pardubickém kraji (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

V Libereckém kraji se celkem nachází devět měst s rozšířenou působností a jedno krajské město. Patří mezi ně Frýdlant, Nový Bor, Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Železný Brod, Turnov, Semily, Jilemnice, Tanvald a krajské město Liberec.

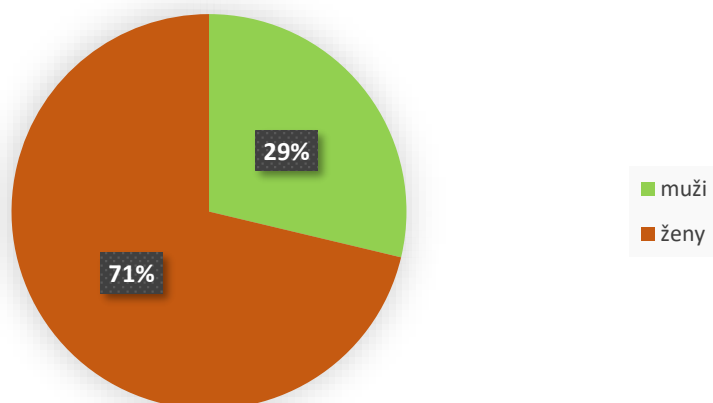
V Libereckém kraji najdeme dvě města, ve kterých funkci starostky vykonávají ženy, jsou jimi Česká Lípa a Semily. V ostatních městech funkci vykonávají muži. V Liberci, Jablonci nad Nisou a Turnově se objevují ve funkci místostarostky či náměstkyně ženy, zbylá města mají muže. V radách měst celkově zasedá 74 osob, z toho je 20 žen a 54 mužů, žen je 27 %, mužů 73 % - vyobrazené v obrázku č. 26. Mužů je tedy dvojnásobně více než žen. Nejvíce se genderová vyváženost blíží Semily, kde zasedají čtyři muži a tři ženy, naopak nejmenší vyváženost se nachází ve městě Liberec, kde je 9 mužů a dvě ženy, a ve městě Frýdlant – šest mužů a jedna žena. Většina vybraných měst v Libereckém kraji má ve funkci radních sedm osob.

V odborech rozvoje ženy převažují více než dvojnásobně muže. Žen v odborech je 67, mužů pouze 27, zobrazeno na obrázku č. 27. Vedoucí odboru spíše vykonávají ženy než muži. Nejvíce žen a zároveň největší rozdíl se vyskytuje v České Lípě, kde nalezneme 10 žen a čtyři muže, dále v Jablonci nad Nisou, kde je zaměstnaných 11 žen a tři muži. Na městském úřadě ve Frýdlantu nenajdeme žádný odbor na strategii či rozvoj města.



Obrázek 26: Celkové zastoupení mužů a žen v radách zkoumaných měst v Libereckém kraji (v %)

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 27: Celkové zastoupení zaměstnaných osob v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v Libereckém kraji (v %)

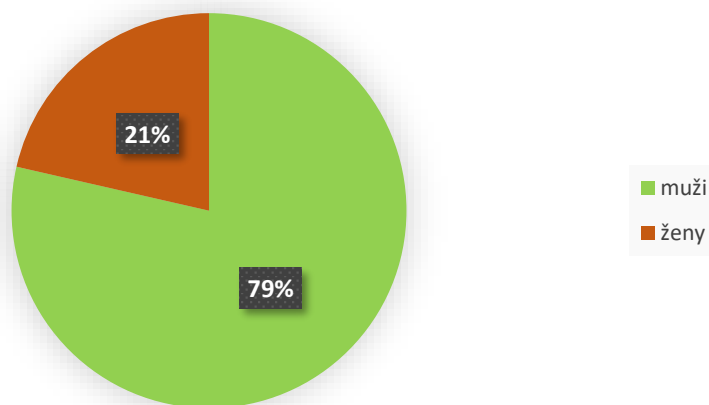
Zdroj: vlastní zpracování

V Královéhradeckém kraji se nachází celkem 14 měst s rozšířenou působností a jedno krajské město. Těmi městy jsou Vrchlabí, Trutnov, Broumov, Náchod, Dvůr Králové nad Labem, Nová Paka, Jičín, Hořice, Jaroměř, Nový Bydžov, Nové Město nad Metují, Dobruška, Rychnov nad Kněžnou, Kostelec nad Orlicí a také Hradec Králové.

Hradec Králové je jediné zkoumané město v Královéhradeckém kraji, kde funkci primátorky města vykonává žena. Stejně jako v Pardubickém kraji, ostatní města zastupuje muž ve funkci starosty. V Královéhradeckém kraji nalezneme pět měst, kde funkci místostarosty zastává žena. Žena funkci místostarostky vykonává v Hradci Králové, Jičíně, Hořicích, Jaroměři a Rychnově nad Kněžnou, v posledních dvou zmiňovaných městech je

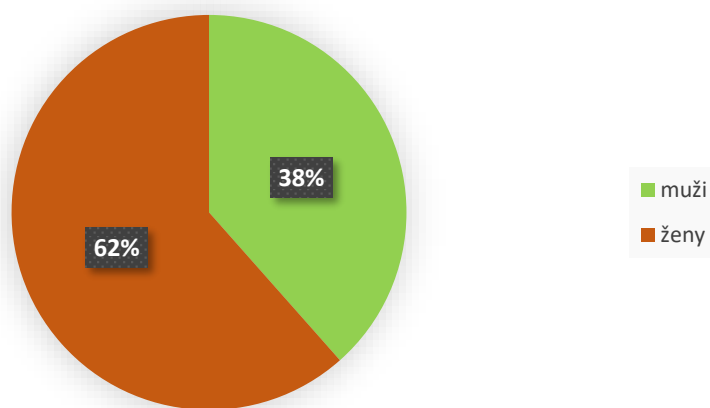
pouze ve funkci žena, v ostatních městech funkci vykonávají i muži. Celkově v radách všech měst zasedá 112 osob. Mužů je 88, žen pouze 24. Z toho vyplývá, že mužů je početně skoro čtyřnásobně více než žen, jak ukazuje obrázek č. 28. V Nové Pace nelze najít ženu, která by zasedala v radě města, naopak v Rychnově nad Kněžnou zasedá v radě více žen než mužů. Trutnov spadá mezi města s radou, ve které k genderové vyváženosti nedochází, zasedá zde 10 mužů a pouze jedna žena.

Celkově ve zkoumaných městech na odborech strategie či rozvoji města pracuje 91 osob. Podle pohlaví jsou v poměru 35:56, 35 mužů a 56 žen, procentuálně můžeme pozorovat na obrázku č. 29. Vedoucí pozice opět zastupují více muži než ženy. K velké nevyrovnanosti dochází v Trutnově, kde je zaměstnáno 11 žen a pouze pět mužů, či v Novém Městě nad Metují, kde nalezneme sedm žen a pouze jednoho muže, který je zároveň vedoucím celého odboru. Dalšími specifickými městy jsou Dobruška a Dvůr Králové nad Labem, kde je více mužů zaměstnaných na odborech než žen. V Hořicích, Jaroměři, Rychnově nad Kněžnou a Kostelci nad Orlicí na městských úřadech nenajdeme žádný odbor, jehož náplní by byl rozvoj či strategie města.



Obrázek 28: Celkové zastoupení mužů a žen v radách zkoumaných měst v Královéhradeckém kraji (v %)

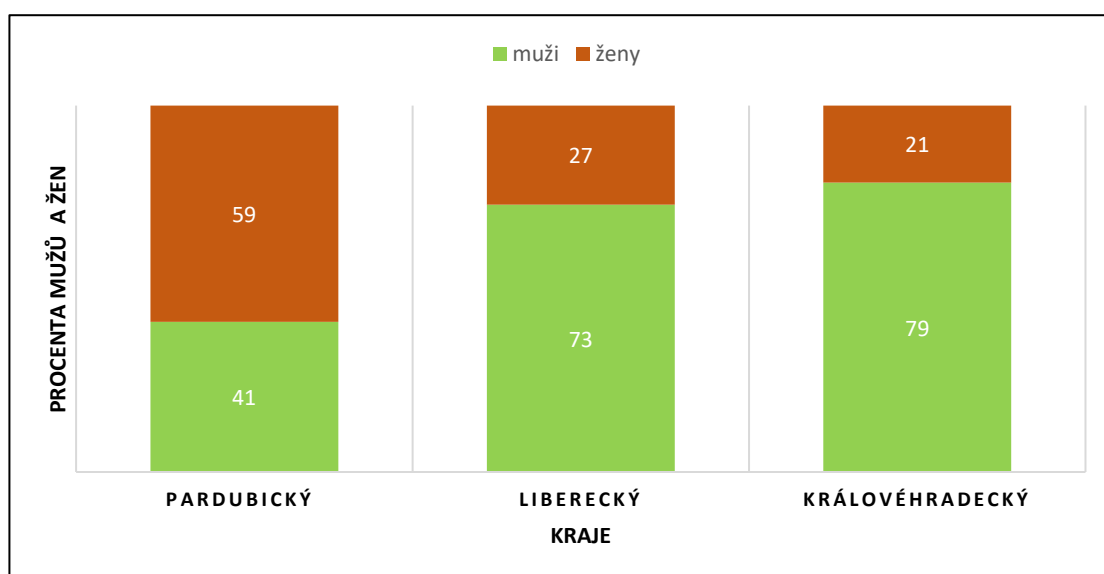
Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 29: Celkové zastoupení zaměstnaných osob v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v Královéhradeckém kraji (v %)

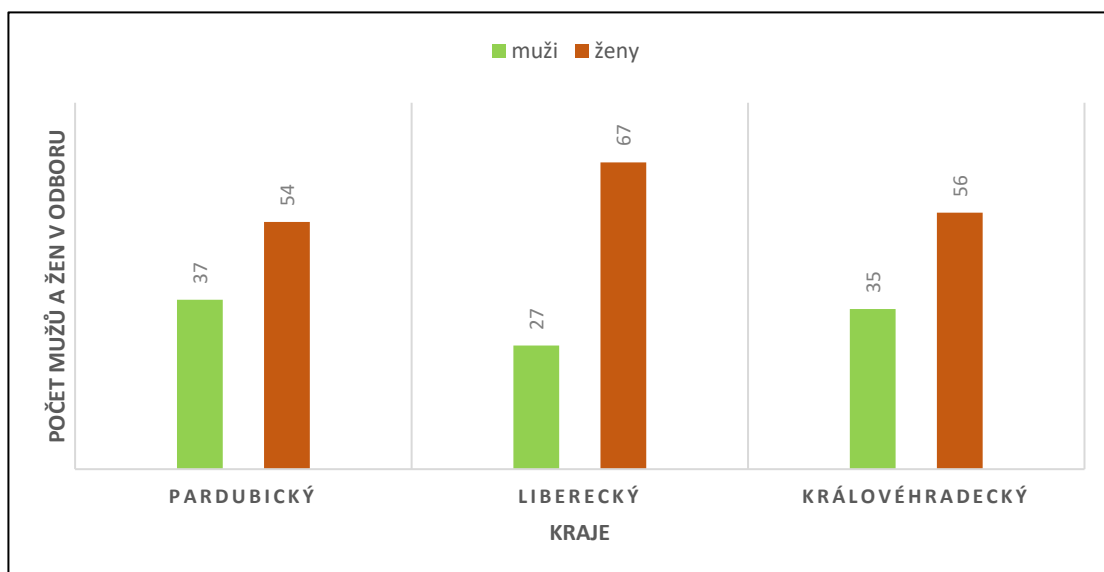
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě nejen čísel, ale i grafů můžeme vypočítat, že ani celkově ve vybraných městech ve zkoumaných krajích regionu soudržnosti Severovýchod nedochází k genderové vyváženosti. Ze 40 vybraných měst pouze ve třech zastává funkci starostky či primátorky ženy, někde pouze jedna či dvě ženy. Nejvyšší počet žen v radě zaznamenává Rychnov nad Kněžnou, kde zároveň zasedá v radě více žen než mužů. Ze 40 zkoumaných měst pouze 11 má ve funkci místostarostky ženu. V Pardubickém a Libereckém kraji dominují ženy nejen na vedoucích odděleních či odborů, ale celkově v počtu zaměstnaných osob. Situace v Královéhradeckém kraji je trochu jiná, na vedoucích pozicích jsou spíše muži, ženy převažují svým počtem, což je zřejmé z obrázku č. 30 a z obrázku č. 31.



Obrázek 30: Srovnání zastoupení mužů a žen v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v regionu soudržnosti Severovýchod (v %)

Zdroj: vlastní zpracování



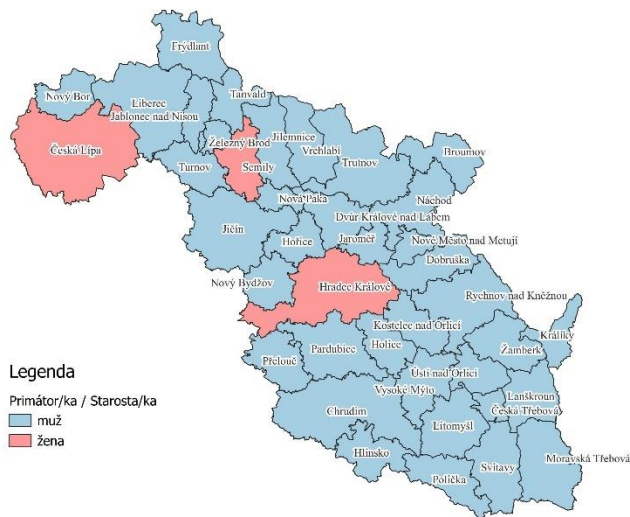
Obrázek 31: Srovnání zastoupení mužů a žen v odboru rozvoje města ve všech zkoumaných městech v regionu soudržnosti Severovýchod

Zdroj: vlastní zpracování

4.6 Shrnutí

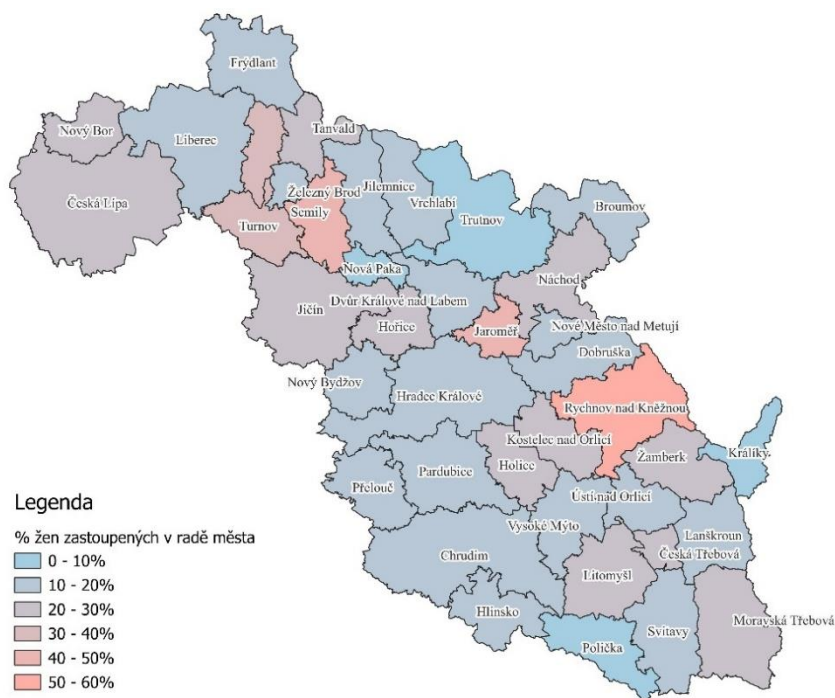
Analýza třech krajů regionu soudržnosti Severovýchod přinesla jednoznačnou odpověď na otázku. Na žádné stupni managementu agentur či společnosti nedochází k genderové vyváženosti. Muži dominují ve vedení měst či krajů a na vedoucích pozicích, naopak ženy převažují na úřadech v odborech.

Města s rozšířenou působností v regionu soudržnosti Severovýchod mají z 92,5 % ve funkci starosty muže. Z počtu 40 zkoumaných měst nalezneme pouze tři města, kde ve funkci starostky nalezneme ženy, jsou jimi Hradec Králové, Česká Lípa a Semily. K zajímavostem patří, že v Pardubickém kraji nenajdeme ve funkci starostky žádnou ženu, graficky zobrazuje obrázek č. 32. V radách měst zasedají převážně muži, vyobrazeno v obrázku č. 33. V Pardubickém a Královéhradeckém kraji nalezneme tři města, která v radě města dokonce ženy ani nemají. Těmito městy jsou Polička, Králíky a Nová Paka. K největšímu nepoměru v radě dochází v Trutnově, kde zasedá 10 mužů a pouze jedna žena. Naopak v Rychnově nad Kněžnou zasedají v radě čtyři ženy a pouze tři muži.



Obrázek 32: Mapa zobrazující funkci starosty/primátora ve zkoumaných městech

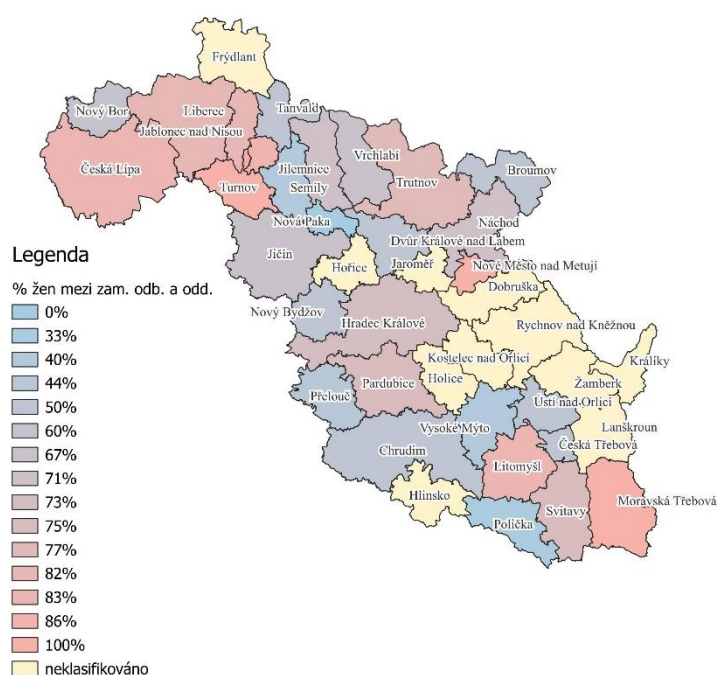
Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 33: Mapa zobrazující zastoupení žen v radách vybraných měst (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

Městské úřady vybraných měst se dělí na oddělení a úseky. Zkoumáno bylo zastoupení žen a mužů na odboru strategie či rozvoje města. Na těchto pracovních pozicích nalezneme převážně ženy, které mají několikanásobnou převahu. Naopak vedoucí pozice odborů vykonávají spíše muži. Ve všech krajích najdeme i ženy na vedoucí pozicích, není jich však mnoho, největší zastoupení mají v Pardubickém kraji. V rámci odborů se vyskytuje 10 měst, ve kterých nebylo možné zanalyzovat počet osob zaměstnaných na úřadech, protože zde nenajdeme odbor, který by se zabýval rozvojem či strategií měst.



Obrázek 34: Mapa zobrazující zaměstnanost žen ve vybraných odborech a oddělení (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

Na krajských úřadech regionu soudržnosti Severovýchod zasedá stejný počet osob, dokonce i ve stejném poměru. V každém kraji zasedá devět členů rady, v poměru osm mužů a jedna žena, která je zároveň i náměstkyně. Funkci hejtmana ve všech krajích vykonávají muži.

Oproti městským úřadům, na krajských byl zkoumán i další odbor, odbor územního plánování. Není však patrný žádný rozdíl, vedoucí pozice odborů vykonávají muži, ženy

dominují počtem na odborech. Na žádném z krajských úřadů nedochází k genderové vyváženosti a ani se k takové situaci nepřibližuje.

V roce 2018 se v diplomové práci na téma Genderová vyváženost v problematice rozvoje regionů České republiky zabývala studentka Denisa Danková z Univerzity Pardubice podobnými otázkami, jako je cíl této bakalářské práce. Analýza a následné zhodnocení jí mělo odpovědět na otázku, zda v oblasti regionálního rozvoje v České republice dochází k genderové vyrovnanosti.

V roce 2018 čítal krajský úřad v Libereckém kraji v odboru regionálního rozvoje a evropských projektů 39 zaměstnaných osob, z toho bylo 32 žen a sedm mužů. Děлил se na pět oddělení a nesplňoval kritéria pro genderovou vyváženost. V současné době se odbor stále jmenuje odbor regionálního rozvoje a evropských projektů a dělí se na pět oddělení. Počet zaměstnaných osob se snížil na 36, 29 žen a sedm mužů. S uplynulým časem stále nedochází k genderové vyváženosti na krajském úřadě v Liberci.

Druhým krajským úřadem je úřad v Královéhradeckém kraji. V roce 2018 bylo v odboru regionálního rozvoje, grantů a dotací celkem bylo zaměstnáno 33 osob, z toho bylo 10 mužů a 23 žen. Odbor byl dále dělen na tři oddělení. Královéhradecký kraj nebyl v této oblasti vyvážen z hlediska genderu. V současnosti, v roce 2024, se odbor stále dělí na tři oddělení. Došlo ke zvýšení počtu zaměstnaných na 38 osob, z toho je 28 žen, 10 mužů. Královéhradecký krajský úřad ovšem stále nedisponuje genderovou vyvážeností.

Posledním krajským úřadem je Pardubický krajský úřad. V roce 2018 byl odbor rozvoje rozdělen na čtyři oddělení, celkově zde pracovalo 47 osob, z toho bylo 15 mužů a 32 žen. Nebylo tedy možné, aby Pardubický krajský úřad vystupoval jako genderově vyvážený. K roku 2024 se uvádí, že na odboru pracuje 48 osob, 37 žen a 11 mužů. Oproti roku 2018 přibýlo mezi zaměstnance pět žen, počet mužů se naopak o čtyři klesl. Krajský úřad je stále rozdělen do čtyř oddělení. Ani poslední krajský úřad se nemůže označovat za genderově vyvážený. (Danková, 2018)

Z porovnání let 2018 a 2024 lze vyzorovat, že se v uplynulých šesti letech nepodařilo podniknout žádné kroky k vylepšení genderové vyváženosti a situace se nezměnila.

Na území každého ze zkoumaných krajů existuje agentura na rozvoj kraje. Agentury sídlí v krajských městech. Sdružují se do ČARA, Česká asociace rozvojových agentur krajů. V Královéhradeckém kraji nalezneme organizaci CIRI, Centrum investic, rozvoje a inovací,

v Pardubickém kraji je RRAPK, Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje a v Libereckém kraji existuje ARR, Agentura regionální rozvoje spol. s r.o.

V Královéhradeckém a Pardubickém kraji jsou ve funkci ředitelky ženy. V jediné agentuře v Libereckém kraji vykonává funkci ředitele muž. V agenturách CIRI a ARR nalezneme více ženy, a to nejen celkem zaměstnaných, ale i na vedoucích pozicích úseků či oddělení.

Výrazněji více osob je zaměstnáno v agentuře CIRI, kde nalezneme 66 osob, nejméně pak v RRAPK, kde je 24 osob. Ve třetí agentuře ARR je 32 osob.

Nejvíce se genderové vyváženosti se přibližuje organizace Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje, celkem zaměstnává 14 žen a 10 mužů. Procentuálně je to 58 % žen a 42 % mužů. Poměr mužů a žen v dalších agenturách je obdobný, CIRI je zastoupeno ze 67 % ženami a 33 % mužů, v ARR je poměr žen a mužů 66 % ku 34 %.

ZÁVĚR

Rovnost a lidská práva jsou součástí Evropské unie, jsou zakotveny v Listině základních práv a svobod a jsou uznávány za komplexní nástroj EU. Nediskriminace a rovnost jsou velmi důležitým předpokladem k fungování společnosti. Společnost se snaží dosáhnout stavu, při kterém nebude docházet k omezování či utlačování jedince či skupiny jedinců.

Úvodní část bakalářské práce definuje veřejnou správu, kterou dále rozděluje na státní správu a samosprávu. Samospráva se dělí na zájmovou a územní samosprávu, vymezuje obce a kraje a jejich orgány. Další kapitola se zabývá pojmy k problematice genderu, definuje pojmy rovnost, diskriminace a důstojnost. Popisuje různé druhy diskriminace a objevují se zde pojmy např. gender mainstreaming či genderové rozpočtování. Poslední kapitola se věnuje rovnosti mužů a žen, kterou se zabývá dokument ČR, Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 nebo Listina základních práv EU.

Cílem bakalářské práce bylo zanalyzovat zastoupení mužů a žen v jednotlivých stupních managementu agentur, organizací a společností v genderové vyváženosti a následné zhodnocení. Pro naplnění cíle byly vybrány tři kraje – Liberecký, Pardubický a Královéhradecký kraj. Zastoupení bylo zkoumáno v oblasti krajských a městských úřadů, organizacích pro rozvoj krajů a krajských měst. Analýza se prováděla ve vedení měst či krajů, v odborech rozvoje a územního plánování a v počtu zaměstnanců.

Bakalářská práce řeší dvě výzkumné otázky: Jaké je zastoupení mužů a žen v jednotlivých stupních managementu agentur, organizací a společností, které jsou hlavními aktéry v regionálním rozvoji? Jak se liší zastoupení mužů a žen na vedoucích a referentských pozicích v organizacích zabývajících se regionálním a místním rozvojem na úrovni měst, krajů a rozvojových agentur?

Po provedené analýze lze konstatovat, že v Královéhradeckém, Pardubickém a Libereckém kraji nedochází k genderové vyrovnanosti. V radách krajů zasedají s převahou muži, v radách vybraných krajů zasedá pouze jedna žena. Ve vedení všech zkoumaných krajů ve funkci hejtmana stojí muži. Ve vedení měst je obdobná situace. V radách měst zasedají více muži než ženy, v některých městech v radě ani ženy nezasedají. Mezi zkoumanými městy nenajdeme město, kde by v radě nezasedali méně jak tři muži. Funkci starosty vybraných měst, až na pár výjimek, vykonávají muži.

Na odborech pro rozvoj města nalezneme muže spíše na vedoucích pozicích, ženy dominují nevedoucím pozicím. Na odborech rozvoje kraje a územního plánování dominují na vedoucích pozicích muži, zaměstnaných žen je na krajských úřadech mnohonásobně více než mužů.

V Agentuře regionálního rozvoje spol. s r. o. v Liberci a Centru investic, rozvoje a inovací v Hradci Králové nedochází k genderové vyváženosti. Počet žen převyšuje dvojnásobek počtu mužů v obou agenturách. V Regionální rozvojové agentura Pardubického kraje se nejvíce přibližuje k genderové vyváženosti, protože počet žen je jen o čtyři větší než počet mužů. Agenturu v Hradci Králové a v Pardubicích vedou ženy, v Liberci ji řídí muž.

Z porovnání před šesti lety, tj. z roku 2018, a současnosti můžeme vyzorovat, že se situace ohledně genderové vyváženosti nezměnila, naopak ve dvou ze tří případů krajských úřadů se genderová nevyváženost prohloubila.

Závěrem bakalářské práce je poznatek, že ve zkoumaných krajích nedochází k genderové vyváženosti i přes to, že nerovnost a gender je velmi rozvinuté téma k diskuzi a Česká republika je často mezinárodními organizacemi upozorňována na problémy s nerovnostmi, jak se můžeme dočíst ve třetí kapitole této bakalářské práce, která se zmiňuje mimo jiné o Listině základních práv a svobod. Je tedy vhodné upřednostnit adekvátní způsob podpory pro ženy ve vedoucích a řídicích pozicích ve městech a krajích.

POUŽITÁ LITERATURA

- Agentura regionálního rozvoje, 2024. Kdo jsme. Agentura regionálního rozvoje [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.arr-nisa.cz/cs/kdo-jsme>
- Agentura regionálního rozvoje, 2024. Kontakty. Agentura regionálního rozvoje [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.arr-nisa.cz/cs/kontakty>
- Anon., 2008. *Gender mainstreaming: how can we successfully use its political potential?*, Warszawa: Heinrich Böll Stiftung.
- Bobek, M., Boučková, P. & Kühn, Z., 2007. *Rovnost a diskriminace*, V Praze: C.H. Beck.
- Centrum investic, rozvoje a inovací, 2024. Všechny kontakty. Centrum investic, rozvoje a inovací [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.cirihk.cz/kontakty/vsechny-kontakty/>
- Centrum investic, rozvoje a inovací, 2024. Zabýváme se. Centrum investic, rozvoje a inovací [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.cirihk.cz/zabyvame-se/>
- Connell, R., 2020. *Gender: in world perspective 4th Edition.*, Cambridge: Polity.
- Cotter, A.-M. M., 2004. *Gender Injustice*. 1. editor London: Routledge
- Česká asociace rozvojových agentur, 2024. O nás. Česká asociace rozvojových agentur [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.cara.cz/o-nas/>
- Danková, D., 2018. *Genderová vyváženost v problematice rozvoje regionů České republiky*, Pardubice
- Ferrarová, E., 2007. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*, Praha: Gender Studies.
- Fredman, S., Kodíčková, T. & Kühn, Z., 2007. *Antidiskriminační právo*, Praha: Multikulturní centrum Praha.
- Horzinková, E. & Novotný, V., 2021. *Základy organizace veřejné správy v České republice 4. aktualizované vydání.*, Brno: VK.
- Kadečka Stanislav, R. F., 2009. *Výkon státní správy - kompetence, odpovědnost*. Praha: Ministerstvo vnitra.

Káňa, P. & Kalousková, P., 2019. *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách 5.* aktualizované a doplněné vydání., Ostrava: Montanex.

Kishan, R., 2022. *Social Workin.* [Online].

Koldinská, K., 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*, Praha: C.H. Beck.

Kopecký, M., 2023. *Správní právo: obecná část 3.* vydání., V Praze: C.H. Beck.

Královéhradecký kraj, 2024. Odbor regionálního rozvoje, grantů a dotací. Královéhradecký kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.khk.cz/cz/telefonni_seznam.php

Královéhradecký kraj, 2024. Odbor územního plánování a stavebního řádu. Královéhradecký kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.khk.cz/cz/telefonni_seznam.php

Královéhradecký kraj, 2024. Rada Královéhradeckého kraje. Královéhradecký kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.khk.cz/cz/kraj-volene-organy/rada/rada-kralovehradeckeho-kraje--322811/>

Křížková, A., Marková Volejníčková, R. & Vohlídalová, M., 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Liberecký kraj, 2024. Odbor regionálního rozvoje a evropských projektů. Liberecký kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.kraj-lbc.cz/urad/odbory/odbor-regionalniho-rozvoje-a-evropskych-projektu>

Liberecký kraj, 2024. Odbor územního plánování a stavebního řádu. Liberecký kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.kraj-lbc.cz/urad/odbory/odbor-uzemniho-planovani-a-stavebniho-radu>

Liberecký kraj, 2024. Seznam radních. Liberecký kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.kraj-lbc.cz/samosprava/rada/seznam-radnich>

Lochmannová, A., 2020. *Veřejná správa: základy veřejné správy* Aktualizované 2. vydání., Prostějov: Computer Media.

Město Broumov, 2024. Rada města. Město Broumov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.broumov-mesto.cz/radni-mesta/os-1001/p1=29373>

Město Broumov, 2024. Útvar místostarosty – investice a rozvoj. Město Broumov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.broumov-mesto.cz/utvar-mistostarosty-investice-a-rozvoj/ms-29164/p1=29164>

Město Česká Lípa, 2024. Odbor rozvoje města a investic. Město Česká Lípa [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mucl.cz/odbor-rozvoje-mesta-a-investic/ms-46203/p1=46203>

Město Česká Lípa, 2024. Vedení města: Rada města. Město Česká Lípa [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mucl.cz/radni/d-18345/p1=46316>

Město Česká Třebová, 2024. Odbor rozvoje, majetku města a školství. Město Česká Třebová [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.ceska-trebova.cz/odbor-rozvoje-majetku-mesta-a-skolstvi/ms-42086/p1=42086>

Město Česká Třebová, 2024. Rada města. Město Česká Třebová [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.ceska-trebova.cz/slozeni-rady-mesta/os-1371/p1=42160>

Město Dobruška, 2024. Odbor rozvoje města. Město Dobruška [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestodobruska.cz/urad/odbory-a-oddeleni/odbor-rozvoje-mesta/>

Město Dobruška, 2024. Rada města Dobrušky. Město Dobruška [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestodobruska.cz/mesto/organy-mesta/rada-mesta/slozeni/>

Město Dvůr Králové nad Labem, 2024. Odbor rozvoje, investic a správy majetku. Město Dvůr Králové nad Labem [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mudk.cz/cs/radnice/odbory-uradu/odbor-rozvoje-investic-a-spravy-majetku-rism.html>

Město Dvůr Králové nad Labem, 2024. Rada města. Město Dvůr Králové nad Labem [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mudk.cz/cs/mesto/organy-mesta/rada-mesta/>

Město Dvůr Králové nad Labem, 2024. Starosta města. Město Dvůr Králové nad Labem [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mudk.cz/cs/mesto/organy-mesta/starosta-mesta.html>

Město Frýdlant, 2024. Samospráva: Rada města. Město Frýdlant [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mesto-frydlant.cz/cs/obcan/samosprava/rada-mesta/>

Město Hlinsko, 2024. Rada města. Město Hlinsko [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.hlinsko.cz/urad/rada-mesta/>

Město Holice, 2024. Vedení a orgány města - místostarosta. Město Holice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.holice.eu/mesto-a-urad/vedeni-a-organy-mesta/mistostarosta/>

Město Holice, 2024. Vedení a orgány města - rada. Město Holice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.holice.eu/mesto-a-urad/vedeni-a-organy-mesta/rada/>

Město Holice, 2024. Vedení a orgány města - starosta. Město Holice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.holice.eu/mesto-a-urad/vedeni-a-organy-mesta/starosta/>

Město Hořice, 2024. Rada. Město Hořice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.horice.org/clenove-rady/ds-1008/p1=10402>

Město Hradec Králové, 2024. Rada města: Radní. Město Hradec Králové [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.hradeckralove.org/clenove-rady/os-1134/tzv=3&p1=16953>

Město Hradec Králové, 2024. Úsek rozvoje města, dotací a městských investic. Město Hradec Králové [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.hradeckralove.org/odbory-magistratu/d-67356/p1=1160>

Město Chrudim, 2024. Odbor územního plánování a regionálního rozvoje. Město Chrudim [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.chrudim.eu/odbory/odbor-uzemniho-planovani-a-regionalniho-rozvoje/>

Město Chrudim, 2024. Rada města. Město Chrudim [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.chrudim.eu/vedeni-mesta/rada.mesta/>

Město Jablonec nad Nisou, 2024. Složení rady města. Město Jablonec nad Nisou [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestojablonec.cz/cs/samosprava/rada-mesta/slozeni-rady-mesta.html>

Město Jablonec nad Nisou, 2024. Struktura úřadu: Odbor životního prostředí a strategie města. Jablonec nad Nisou [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestojablonec.cz/cs/magistrat/struktura-uradu.html>

Město Jaroměř, 2024. Rada města. Město Jaroměř [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.jaromer-josefov.cz/mesto/samosprava/rada-mesta/>

Město Jičín, 2024. Odbor územního plánování a rozvoje města. Město Jičín [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mujiicin.cz/odbor-uzemniho-planovani-a-rozvoje-mesta/os-1408>

Město Jičín, 2024. Rada města. Město Jičín [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mujiicin.cz/rada-mesta/os-12026/p1=87781>

Město Jilemnice, 2024. Odbor rozvoje, investic a majetku. Město Jilemnice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestojilemnice.cz/urad/odbory-uradu/odbor-rozvoje-investic-a-majetku/>

Město Jilemnice, 2024. Rada města. Město Jilemnice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestojilemnice.cz/odbor-rozvoje-a-spravy-majetku/os-1127>

Město Kostelec nad Orlicí, 2024. Rada města. Město Kostelec nad Orlicí [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.kostelecno.cz/rada/ds-1020/p1=4582>

Město Králíky, 2024. Kontakty. Město Králíky [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.kraliky.eu/vismo/o_vsichni.asp?hledani=1&id_org=7255&n=vedeni_mesta&p1=7409&query=&id_u=1001&submit=Vyhledat

Město Králíky, 2024. Vedení města. Město Králíky [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.kraliky.eu/vedeni-mesta/os-1013/p1=7409>

Město Lanškroun, 2024. Rada města. Město Lanškroun [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <http://www.lanskroun.eu/rada-mesta/os-1001/p1=7514>

Město Liberec, 2024. Odbor strategického rozvoje a dotací. Město Liberec [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.liberec.cz/cz/obcan/urad/odbory-magistratu/odbor-strategickeho-rozvoj-a-dotaci/>

Město Liberec, 2024. Orgány města: Rada města. Město Liberec [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.liberec.cz/rada/>

Město Litomyšl, 2024. Odbor rozvoje a investice. Město Litomyšl [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.litomysl.cz/mestsky_urad/odbor/odbor_rozvoje_a_investic

Město Litomyšl, 2024. Rada města Litomyšle. Město Litomyšl [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.litomysl.cz/rada_mesta/clenove

Město Moravská Třebová, 2024. Odbor investic a rozvoje města. Město Moravská Třebová [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.moravskatrebova.cz/cs/pro-obcana/mestsky-urad/odbory-a-oddeleni/odbor-investic-a-rozvoje-mesta.html>

Město Moravská Třebová, 2024. Rada města. Město Moravská Třebová [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.moravskatrebova.cz/cs/pro-obcana/rada-mesta/>

Město Náchod, 2024. Odbor investic a rozvoje města. Město Náchod [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestonechod.cz/urad/investice-rozvoj/kontakt.asp>

Město Náchod, 2024. Rada města Náchoda. Město Náchod [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestonachod.cz/mesto/rada/radni/>

Město Nová Paka, 2024. Oddělení rozvoje-územní plánování. Město Nová Paka [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.munovapaka.cz/kontakty/os-8017/p1=68958>

Město Nová Paka, 2024. Rada města 2022 – 2026. Město Nová Paka [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.munovapaka.cz/adar-mesta-2022-2026/os-9757/p1=70651>

Město Nové Město nad Metují, 2024. Odbor výstavby a regionálního rozvoje. Město Nové Město nad Metují [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.novmestonm.cz/urad/odbory-meu/odbor-vystavby-a-regionalniho-rozvoje>

Město Nové Město nad Metují, 2024. Rada města. Město Nové Město nad Metují [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.novemestonm.cz/samosprava-1/rada-mesta/>

Město Nový Bor, 2024. Kontakty: Odbor rozvoje města. Město Nový Bor [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.novy-bor.cz/kontakty/os-1025/p1=3202>

Město Nový Bor, 2024. Samospráva: Rada města. Město Nový Bor [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.novy-bor.cz/clenove/os-1002/p1=1029>

Město Nový Bydžov, 2024. Odbor investic a rozvoje. Město Nový Bydžov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.novybydzov.cz/vismo/o_utvar.asp?id_org=10716&id_u=1007&p2=2&p1=24851

Město Nový Bydžov, 2024. Rada města Nový Bydžov. Město Nový Bydžov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.novybydzov.cz/rada-mesta-novy-bydzov/os-1024/p1=24896>

Město Pardubice, 2024. Odbor rozvoje a strategie. Město Pardubice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pardubice.eu/odbor-rozvoje-a-strategie>

Město Pardubice, 2024. Rada města. Město Pardubice [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pardubice.eu/clenove-rady>

Město Polička, 2024. Městský úřad - radnice. Město Polička [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.policka.org/mesto-a-urad/radnice/VM>

Město Polička, 2024. Odbor územního plánování, rozvoje a životního prostředí. Město Polička [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.policka.org/mesto-a-urad/radnice/OUPRaZP>

Město Polička, 2024. Zastupitelstvo a Rada města. Město Polička [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.policka.org/mesto-a-urad/rada-a-zastupitelstvo>

Město Přelouč, 2024. Rada města. Město Přelouč [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mestoprelouc.cz/mesto-a-samosprava/rada-mesta/>

Město Rychnov nad Kněžnou, 2024. Rada města. Město Rychnov nad Kněžnou [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.rychnov-city.cz/slozeni-kontakty/os-54/p1=19990>

Město Semily, 2024. Odbor rozvoje a správy majetku. Město Semily [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.semily.cz/odbor-rozvoje-a-spravy-majetku/os-1127>

Město Semily, 2024. Rada města. Město Semily [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.semily.cz/rada-mesta/os-1125/p1=14288>

Město Semily, 2024. Struktura úřadu: 1. Místostarosta. Město Semily [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.semily.cz/ing-tomas-sabl/o-1007>

Město Semily, 2024. Struktura úřadu: Místostarosta. Město Semily [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.semily.cz/david-prazak/o-1260>

Město Semily, 2024. Struktura úřadu: Starosta(ka). Město Semily [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.semily.cz/lena-mlejnkova/o-1006>

Město Svitavy, 2024. Odbor rozvoje města. Město Svitavy [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.svitavy.cz/odbor/odbor-rozvoje-mesta>

Město Svitavy, 2024. Rada města. Město Svitavy [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.svitavy.cz/obcan-a-urad/samosprava/rada-mesta>

Město Tanvald, 2024. Kontakty MěÚ. Město Tanvald [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.tanvald.cz/redakce/index.php?lanG=cs&clanek=289151&slozka=284919&xsekc e=287246&as4uOriginalDomain=www.tanvald.cz&as4u_protocol=https&ConfirmCookie=agree&subject=2175077&short=structure&

Město Tanvald, 2024. Zastupitelstvo, rada, výbory. Město Tanvald [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.tanvald.cz/cs/sprava-mesta/rada-a-zastupitelstvo/zastupitelstvo-rada-vybory.html>

Město Trutnov, 2024. Odbor rozvoje města. Město Trutnov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.trutnov.cz/cs/urad/odbory-meu/odbor-rozvoje-mesta/>

Město Trutnov, 2024. Rada města. Město Trutnov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.trutnov.cz/cs/mesto/organy-mesta/rada-mesta.html>

Město Turnov, 2024. Odbor rozvoje města. Město Turnov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.turnov.cz/cs/mestsky-urad/odbory/odbor-rozvoje-mesta.htm>

Město Turnov, 2024. Rada města. Město Turnov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.turnov.cz/cs/mesto/rada-mesta-2/>

Město Turnov, 2024. Vedení města. Město Turnov [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.turnov.cz/cs/mesto/vedeni-mesta/>

Město Ústí nad Orlicí, 2024. Odbor rozvoje města. Město Ústí nad Orlicí [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.ustinadorlici.cz/cs/urad/kontakty/prehled-kontaktu/16-odbor-rozvoje-mesta>

Město Ústí nad Orlicí, 2024. Rada města. Město Ústí nad Orlicí [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.ustinadorlici.cz/cs/mesto/organy-mesta/rada-mesta/obecne-informace>

Město Vrchlabí, 2024. Odbor rozvoje města a územního plánování. Město Vrchlabí [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.muvrchlabi.cz/urad/obecne-informace-z-uradu/abecedni-telefonni-seznam/subjekt-odbor-rozvoje-mesta-a-uzemniho-planovani-15.htm>

Město Vrchlabí, 2024. Složení rady města. Město Vrchlabí [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.muvrchlabi.cz/urad/obecne-informace-z-uradu/abecedni-telefonni-seznam/subjekt-slozeni-rady-mesta-3.html>

Město Vysoké Mýto, 2024. Odbor rozvoje města. Město Vysoké Mýto [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.vysoke-myto.cz/mestsky-urad/vysoke-myto/organizacni-struktura/odbor-rozvoje-mesta/>

Město Vysoké Mýto, 2024. Rada města. Město Vysoké Mýto [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.vysoke-myto.cz/mestsky-urad/samosprava/rada-mesta/>

Město Vysoké Mýto, 2024. Vedení úřadu. Město Vysoké Mýto [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.vysoke-myto.cz/mestsky-urad/vysoke-myto/vedeni-uradu/>

Město Žamberk, 2024. Kontakty: Rada města. Město Žamberk [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.zamberk.cz/kontakty/os-1029/p1=1161>

Město Železný Brod, 2024. Kontakty: Odbor územního plánování a regionální rozvoje. Město Železný Brod [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.zeleznybrod.cz/cz/obcan/mestsky-urad/odbory/odbor-uzemniho-planovani-regionalniho-rozvoje/kontakty/>

Město Železný Brod, 2024. Orgány města: Rada města. Město Železný Brod [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.zeleznybrod.cz/cz/obcan/organy-mesta/rada-mesta/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění*, Praha.

Pardubický kraj, 2024. Odbor rozvoje. Pardubický kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/odbor-rozvoje>

Pardubický kraj, 2024. Rada Pardubického kraje. Pardubický kraj [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/rada>

Provazníková, R., 2015. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe 3*. aktualizované a rozšířené vydání., Praha: Grada Publishing

Půrová, V., 2016. *Gender a rovnováha moci: dobré praxe napříč Evropou*, Praha

Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje, 2024. Kontakty. Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.rrapk.cz/kontakty>

Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje, 2024. O nás. Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.rrapk.cz/o-nas>

Úřad pro publikace Evropské unie, 2022. Listina základních práv Evropské unie. [Online]

Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů, 2019-2020. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030. Praha: Vláda ČR dostupné na: Strategie rovnosti žen a mužů •

Tojrovnost