

ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI „GENDERU“:

Afirmativní / pozitivní opatření = opatření zaměřená na určitou skupinu osob, která mají za cíl předcházet diskriminaci a napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur ve společnosti (bývá nesprávně označováno i jako "pozitivní diskriminace").

Desegregace trhu práce = proces, jehož cílem je omezit nebo odstranit **vertikální a horizontální segregaci** pracovního trhu.

Diskriminace na základě pohlaví přímá = jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá = jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu pohlaví osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Domácí násilí / násilí v rodině = opakované a dlouhodobé násilí, kterého se dopouští dospělá nebo mladistvá osoba na svých blízkých (obětí mohou být manžel/manželka, druh/družka, rozvedení manžel/manželka, dítě, rodič, prarodič). Domácí násilí má podobu fyzického, psychického, sexuálního, ekonomického či jiného násilí, nejčastěji jejich kombinace, jehož intenzita se stupňuje. Domácí násilí je vědomá činnost. Začíná opakujícími se útoky proti lidské důstojnosti, k nim se zpravidla postupně přidávají útoky proti zdraví a v konečném stádiu může přejít v útoky proti lidskému životu. Domácí násilí se liší od ostatních forem delikventního chování tím, že vytváří vztah závislosti oběti na násilné osobě, je zaměřeno na získání moci násilné osoby nad obětí a probíhá v soukromí, tedy ve skrytu, mimo kontrolu veřejnosti. Charakteristickým rysem domácího násilí je skutečnost, že se pro svou trvalost a různou intenzitu násilných aktů postupně stává součástí běžného života. Více než 90 % obětí domácího násilí jsou ženy.

Druhotná viktimizace = viktimizace, ke které nedochází přímo následkem trestného činu, ale je výsledkem reakce institucí a jednotlivců na oběť, kdy se osoba stává v důsledku neadekvátního jednání okolí obětí podruhé. Tato viktimizace zahrnuje nedostatek porozumění k utrpení oběti a zanechává oběť v pocitu izolace, nejistoty a ztráty víry v pomoc společnosti. Tyto pocity zintenzivňují důsledky trestného činu tím, že prodlužují trauma, což také způsobuje vyvolání pocitu odcizení k celé společnosti. Kriminologie rozeznává tři zdroje sekundární viktimizace, kterými jsou zastrasování pachatelem nebo jinými osobami, reakce sociálního prostředí a přístup orgánů činných v trestním řízení k oběti.

Feminizace chudoby = zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (ženy dle odhadů celosvětově tvoří 70 % všech osob žijících pod hranicí chudoby).

Gender = jedná se o slovo cizího původu, které je součástí české slovní zásoby. Pojem odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Nejedná se o přirozený, neměnný stav, ale mění se v čase a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami. Tyto rozdíly tedy nejsou přirozenými, danými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale dočasnými vývojovými stupni sociálních vztahů.

Genderová analýza = zjišťuje rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Analýza zkoumá tyto rozdíly v jejich širších společenských, ekonomických a politických souvislostech a také v kontextu životního prostředí. Genderová analýza předpokládá sběr údajů dělených podle pohlaví a také genderově senzitivní informace o analyzované populaci.

Genderové role = soubor pravidel (většinou nepsaných, neformálních, společensky vytvořených), které předepisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům.

Genderově neutrální = nemající žádný vliv na rovnost žen a mužů, či jejich postavení.

Genderový audit = analýza a hodnocení politik, programů a institucí z pohledu toho, zda zohledňují rozdílné dopady svého působení na ženy a muže. Genderový audit zahrnuje jednak zmapování stavu a dále případné navržení dalších opatření a postupů.

Genderový budgeting = rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů (genderové rozpočtování) je uplatněním **genderového mainstreamingu** v rozpočtovacích procesech. Jedná se o hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu sleduje a vyhodnocuje dopad na jednotlivá pohlaví s cílem dopady vyrovnávat a tedy prosazovat rovnost žen a mužů. Jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů s ohledem na zabezpečování potřeb a zájmů jak žen, tak mužů.

Genderový mainstreaming = (ekvivalentní označení v českém jazyce není užíváno) je metoda uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů směřující k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu daného procesu na muže a na ženy (tzv. **genderová analýza**). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval. Tento princip je také zahrnut do metodiky hodnocení dopadů regulace (RIA), která se v ČR používá při přípravě a revizi právních předpisů.

Věcně příslušný útvar dbá na rovnost žen a mužů již při přípravě materiálů pro jednání vlády ČR, a to na základě gender mainstreamingu, jenž má být všemi resorty prováděn ve všech fázích a úrovních jejich činnosti. Věcně příslušný útvar tak s ohledem na rovnost žen a mužů analyzuje výchozí stav a formuluje znění materiálu. Již v tomto bodě může oslovit koordinátorku/a problematiky rovnosti žen a mužů či další subjekty s žádostí o konzultace.

Kvóty = opatření kladoucí si za cíl napravit předcházející nerovnost, obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu k zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou vymezenou skupinu osob. Jedná se o jednu z forem afirmativních / pozitivních opatření. (Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, to znamená, že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách musí být 40 % žen, 40 % mužů a zbytek ponechán "volné soutěži").

Mateřská dovolená = zaměstnankyni (**matce**) náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni či zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Po skončení rodičovské dovolené má zaměstnanec nárok na zařazení na pracovní pozici dle pracovní smlouvy (není tedy nutné, na rozdíl od mateřské dovolené, jej zařadit zpátky na zcela stejnou pozici jako zastával před rodičovskou dovolenou, avšak je nutné, aby se jednalo o pozici, která je uvedena v pracovní smlouvě) a na přidělování práce v rozsahu sjednaném v pracovní smlouvě.

V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance po jeho návratu z rodičovské dovolené práci, kterou by mu dle pracovní smlouvy mohl přidělovat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec pak nemůže konat práci a přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100% jeho průměrného výdělku.

Násilí založené na genderu / sexuální násilí = jakýkoliv druh násilí s použitím nebo výhrůžkou fyzické nebo emocionální síly, včetně znásilnění, domácího násilí, sexuálního obtěžování, incestu nebo pedofilie, které souvisí s genderovými rolemi násilné osoby a oběti.

Obtěžování na pracovišti = nežádoucí chování související s pohlavím, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokofujícího nebo urážlivého prostředí.

Pohlaví = biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.



Reprodukční práva = právo jakékoliv osoby nebo páru se svobodně a odpovědně rozhodnout zda, kolik a kdy bude mít děti, právo na informace a prostředky učinit takové rozhodnutí a právo získat nejvyšší možnou úroveň sexuálního a reprodukčního zdraví.

Rodičovská dovolená = rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnankyni či zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory.

Rovné příležitosti pro ženy a muže = neexistence překážek pro rovnocennou účast na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě obou pohlaví.

Sdílené / obrácené důkazní břemeno = obecné pravidlo soudního řízení je, že pokud osoba podá žalobu, je na ní, aby svá tvrzení prokázala. V oblasti rovného zacházení je část důkazního břemene přenesena ze strany žalobce na stranu žalovaného. V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení, a kdy tento stěžovatel poukazuje na rozdílné zacházení s jeho osobou, je na žalovaném, aby prokázal, že princip rovného zacházení nebyl porušen (tj. že k rozdílnému zacházení došlo právem dovoleným způsobem – např. do role Julie nebyl angažován muž).

Segregace trhu práce horizontální = koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů, přičemž ohodnocení zaměstnání a sektorů s převahou žen je nižší.

Segregace zaměstnání vertikální = koncentrace žen a mužů na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti, pozice a platového ohodnocení.

Sexuální obtěžování na pracovišti = nežádoucí chování z důvodu pohlaví, které má sexuální povahu, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Skleněný strop / neviditelná bariéra = tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti, zejména co se týče profesního postupu a účasti na rozhodování. Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu, buď přímo na tyto pozice, nebo znemožňování přístupu k cestám, které tyto pozice otevírají, a to formálními, neformálními, stejně jako skrytými způsoby a prostředky. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu "vpuštěny", výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici "dohlédne" a dokáže si představit působení v ní, ale nemá možnost tento strop zespodu proniknout. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.

Sladění pracovního, soukromého a rodinného života = rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných a soukromých aktivit. Nejen v zahraničí se uplatňuje řada technik (např. flexibilní formy práce), jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základních sfér lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce.

Směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení = směrnice, které rozšiřují chápání principu rovného zacházení pro muže a ženy v Římské smlouvě, která zahrnovala pouze požadavek stejné odměny za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty. Princip rovného zacházení pro muže a ženy se vztahuje na přístup k práci, doškolování a vzdělávání, pracovní postup, statutární sociální zabezpečení, zaměstnanecké a sociální zabezpečení, poskytování zboží a služeb, na osoby samostatně výdělečně činné, a to i v zemědělství, na zaměstnankyně těhotné a na ty, které v nedávné době porodily, stejně tak jako na osoby na mateřské či rodičovské dovolené.

Stejná odměna za stejnou práci a práci (stejně nebo srovnatelné) hodnoty = princip pracovního práva, podle kterého má být poskytována stejná odměna za stejnou práci a za práci, které je připisovaná stejná hodnota bez diskriminace na základě pohlaví, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a mzdových podmínek.

Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání = právo osoby na zaměstnávání bez diskriminačních omezení. Osoba se může tohoto svého práva domáhat, a to jak soudně, tak prostřednictvím správního řízení. O diskriminaci nejde v případech, kdy jsou z hlediska pracovních podmínek zákonem vyloučeny určité skupiny osob nebo je pro to věcný důvod spočívající například v předpokladech absolvování určitého typu školy, zdravotní stav, jazykové znalosti, a podobně. O diskriminaci rovněž nejde, je-li nabízeno místo, které je svým charakterem předurčeno například pro určité pohlaví – do mužského pěveckého sboru, do sboru baletek, atp.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami = znamená vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví, ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

