

ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI:

Afirmativní / pozitivní opatření = opatření zaměřená na určité skupiny 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 = procesy, jejichž cílem je omezit nebo odstranit **vertikální a horizontální segregaci** pracovního trhu.

Diskriminace na základě pohlaví přímá = vědomé i nevědomé jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než se zachází, 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.

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 zastrahování 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 = 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.

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

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

Genderově podmíněné násilí = veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže. Tato definice vychází z mezinárodněprávních dokumentů jako je např. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminací žen. Na základě této definice jsou za formy genderově podmíněného násilí považovány kromě domácího a partnerského násilí např. také sexuální násilí, znásilnění, sexuální obtěžování nebo stalking (nebezpečné pronásledování). Přestože se oběťmi těchto forem násilí stávají i muži, ženy jako oběti tohoto násilí jednoznačně převažují.¹

¹ Blíže viz definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (dostupné zde: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>) a Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022 (dostupné zde: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>). Akční plán se zaměřuje na formy genderově podmíněného násilí s vědomím toho, že ne všechny případy tohoto násilí jsou nezbytně genderově podmíněné či motivované. Například trestný čin nebezpečné pronásledování může být motivován pohlavím či genderem oběti (například pronásledování bývalé partnerky), ale nebude tak tomu vždy (například nebezpečné pronásledování z politických důvodů). Prevence, školení příslušných profesí a další opatření tohoto Akčního plánu ve výsledku pomáhají všem obětem těchto forem násilí bez ohledu na skutečnost, zda se v konkrétním případě jednalo o genderově podmíněné násilí.

Genderový audit = je typem sociálního auditu, který je možné, jakožto jeden z nástrojů strategie **gender mainstreamingu**, využít při prosazování genderové rovnosti. Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z genderové perspektivy.²

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 = označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech fází přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci.³

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).

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**.

Pohlaví = biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži. Jsou to biologické atributy, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Jistá míra variability existuje i v rámci biologických rozdílů mezi ženami a muži (např. u intersex osob).

Peněžitá pomoc v mateřství = sociální dávka, která náleží v zásadě v souvislosti s péčí o novorozené dítě matce nebo otci dítěte nebo pojištěnci (muž či žena), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

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 **rodičovský příspěvek**. Po skončení rodičovské dovolené má zaměstnankyně či zaměstnanec 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 či zaměstnankyni po jeho/jejím návratu z rodičovské dovolené práci, kterou by mu/jí dle pracovní smlouvy mohl přidělovat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec či zaměstnankyně pak nemůže konat práci a přísluší mu/jí náhrada mzdy ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.

Rodičovský příspěvek = dávka pro rodiče, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte.

Rovnost žen a mužů / genderová rovnost⁴ = znamená stejnou viditelnost, postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů

² Blíže viz Standard genderového auditu (dostupné zde: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_u_V2_brezen-2016.pdf)

³ Blíže viz definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (dostupné zde: <https://eige.europa.eu/publications/what-gender-mainstreaming>).

⁴ Mezi pojmy „genderová rovnost“ a „rovnost žen a mužů“ existuje filosofický rozdíl. Pro účely této publikace jsou tyto pojmy používány jako synonyma.

a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti.

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 násilí = jakékoli sexuální jednání zahrnující pokusy o dosažení sexuálního styku, nežádoucí sexuální poznámky a návrhy, činy směřující k obchodování s lidmi či jinak namířené proti sexualitě jedince, které využívají nátlak.⁵ Ve většině případů s sebou sexuální násilí nese používání sexuality jako nástroje moci.

Sexuální obtěžování = sexuální obtěžování představuje nevhodné chování sexuální povahy, v jehož důsledku vznikají nepříjemné pocity, dochází ke snížení lidské důstojnosti a je negativně ovlivněna komunikace s druhými.⁶

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.

Skladování 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 míry stresu 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

⁵ Blíže viz definice World Health Organization, World report on violence and health (Geneva: World Health Organization, 2002).

⁶ Blíže viz Příručka pro úřady Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě (dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>)

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.