

**Afirmativní / pozitivní akce** = opatření, zaměřená na určitou skupinu, která mají za cíl vyloučit diskriminaci a předcházet jí, nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur (bývala nesprávně označována i jako „pozitivní diskriminace“).

**Desegregace trhu práce** = politiky, které si kladou za cíl omezit nebo odstranit **vertikální a horizontální segregaci** pracovního trhu.

**Diskriminace na základě pohlaví přímá** = „přímou diskriminací“ se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodů pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

**Diskriminace na základě pohlaví nepřímá** = „nepřímou diskriminací“ se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

**Domácí násilí / násilí v rodině** = opakované, dlouhodobé a stupňující se násilí, kterého se dopouštějí dospělí nebo mladiství na svých blízkých (oběti 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. 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 deliktivního chování tím, že je násilím ve vztahu osob, vytváří vztah závislosti oběti na pachateli a je zaměřeno na získání moci pachatele nad obětí. Charakteristickým rysem domácího násilí je skutečnost, že se pro svou určitou trvalost a různou intenzitu násilných aktů postupně stává součástí jejich běžného života. Více než 90% obětí domácího násilí jsou ženy.

**Druhotná viktimizace** = oběť násilného činu (který nemusí být vždy klasifikován jako trestný podle stávajícího práva) se na základě této životní zkušenosti stává znovu či opakovaně obětí. K druhotné viktimizaci může docházet v různých strukturách společnosti – v orgánech činných v trestním řízení (police, soud, státní zastupitelstvo atd.), v masmédiích atd. i ze strany blízkého okolí. Oběť se tak setkává s nepochopením, s odmítnutím, se šikanou apod.

jako projevem či výsledkem nekompetentnosti, neinformovanosti či neochoty nebo neschopnosti struktur tento problém zvládnout.

**Přenos/sdílení důkazního břemena** = podle § 133a Občanského soudního řádu má soud ve věcech pracovních skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví (a dalších diskriminačních důvodů) za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení, a kde existuje diskriminační pře, je na obžalovaném, aby dokázal, že tento princip porušen nebyl.

**Feminizace chudoby** = zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (např. celosvětově vlastní muži 99,1 % pudy a ženy 0,9 %).

**Gender** = někdy je také nazýván sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přirazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.

**Genderová analýza** = diagnostikuje rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Ukazuje jejich specifické aktivity, podmínky, potřeby, jejich přístup ke zdrojům (zejména finančním) a možnosti řídit je, stejně tak jako jejich přístup k rozvojové podpoře a rozhodování. Analýza zkoumá tyto vazby a další faktory v jejich širším společenském, ekonomickém a politickém kontextu a v kontextu životního prostředí. Genderová analýza předpokládá – zaprvé a především – sběr údajů dělených podle pohlaví a genderové senzitivní informace o předmětné populaci.

**Genderové role** = soubor zjevných i skrytých pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určených danou společností), který definuje, jaké chování, myšlení, citění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná, případně nevhodná pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Péče o děti, domácnost a závislé členy rodiny je všeobecně považována za ženskou roli, přičemž finanční a materiální zabezpečování rodiny je obecně klasifikováno jako mužská role. Genderové role se vytvářejí a utvrzují zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot.

**Genderové stereotypy** = zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. O mužích se například stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní a soutěživí. Ženám se naopak paušálně přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost a poddajnost. Zevšeobecnování mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity či péči o dítě a naopak).

**Genderově neutrální opatření** = nevedou ke zvýhodnění nebo ke znevýhodnění žen nebo mužů při jakékoliv činnosti, ve vztazích nebo příležitostech nebo nemají žádný vliv na rovné příležitosti žen a mužů.

**Genderový budgeting = rozpočtování z hlediska rovných příležitostí žen a mužů** (genderové rozpočtování) je uplatněním **genderového mainstreamingu** v rozpočtovacím procesu. Myslí se tím hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech úrovních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů v procesu rozpočtování veřejných finančních prostředků. Je to princip sestavování veřejných rozpočtů a přerozdělování finančních prostředků, při kterém je použita genderová analýza při posuzování jejich dopadu na ženy a muže s cílem zajistit přibližnou genderovou rovnost výdajů a příjmů rozpočtu. Jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila na zabezpečování potřeb a zájmů jak žen, tak mužů.

**Genderový mainstreaming** = je metoda k odstranění nerovnosti mezi pohlavími. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se ve všech fázích jejich přípravy a provádění jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy (genderová analýza).

**Kvóty** = jedna z forem pozitivních akcí, opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jedná se o jednu z forem afirmativních/positivních opatření. (Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn. že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátních může být 40 % žen, 40 % mužů a zbytek ponechán „volné soutěži“).

**Lidská práva žen** = práva žen a dívek jako integrální a nedělitelná část všeobecných lidských práv zahrnující také reprodukční práva.

**Mateřská dovolená** = mateřská dovolená souvisí s porodem a péčí o narozené dítě a trvá 28 týdnů. Narodily-li se dvě a více dětí, trvá 37 týdnů. Mateřskou dovolenou nastupuje těhotná žena 6–8 týdnů před termínem porodu. Nastane-li porod dříve, než určil lékař a žena (zaměstnankyně) tak vyčerpá méně než 6 týdnů mat. dovolené, náleží jí mat. dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 týdnů. Ale vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené méně než 6 týdnů z jiného důvodu, náleží jí mat. dovolená ode dne porodu pouze do uplynutí 22 týdnů (v případě narození dvou a více dětí 31 týdnů). Mateřská dovolená nesmí být v souvislosti s porodem kratší než 14 týdnů. V žádném případě nemůže končit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

**Násilí založené na genderu / sexuální násilí** = jakýkoliv druh násilí s použitím nebo výhrůžkou fyzické nebo emocionální síly, včetně znásilnění, domácího násilí, sexuálního obtěžování nebo incestu.

**Obtěžování na pracovišti z důvodu pohlaví** = když v souvislosti s příslušností osoby k jednomu pohlaví dojde k nežádoucímu chování, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti této osoby a vytváření zastrahujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážejícího prostředí.

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

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

**Rodičovská dovolená** = k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. 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.

**Rovné příležitosti pro ženy a muže** = požadavek rovných výchozích podmínek pro účast žen a mužů na ekonomickém, politickém a sociálním životě. Rovné příležitosti znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek na základe pohlaví. Patří sem např. zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života, aktivity

proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů ve vzdělávání, otázka reprodukčních práv apod.

**Segregace zaměstnání horizontální** = rozdělení pracovního trhu na sektory/typy zaměstnání v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

**Segregace zaměstnání vertikální** = koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

**Sexuální obtěžování na pracovišti** = jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevtané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů.

**Skleněný strop / neviditelná bariéra** = tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti. Bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu. Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“, výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkové pozici „dohlédne“ a dokáže si představit působení v ní. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, naráží na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.

**Sladění práce a rodinného života** = rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců/zaměstnanek k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Patří sem také vstřícný přístup k rodině (tzv. family-friendly přístup), který je založen na větším vzájemném respektu zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Řešením je například zavádění netradičních

flexibilních pracovních režimů – práce na zkrácený pracovní úvazek (part time working), pružná (klouzavá) pracovní doba (flexitime), práce z domova, práce na dálku (homeworking nebo teleworking), práce na zavolání (call on working), sdílení pracovního místa (job-sharing), střídání pracovního místa (job-rotation), stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-weeks) nebo zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting) a poskytování dalších možností zaměstnaneckých výhod. Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je v naší společnosti dosud ve velké míře založen na genderových stereotypech (žena se věnuje více rodině na úkor práce, muž se věnuje naopak spíše práci na úkor rodiny). Nevstřícný přístup zaměstnavatelů k zájmům rodiny tudíž postihuje mnohem více ženy než muže.

**Směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení** = směrnice, které rozšiřují chápání principu rovného zacházení pro muže a ženy oproti původní definici v Římské smlouvě, která zahrnovala pouze požadavek stejné odměny za stejnou práci. Princip rovného zacházení pro muže a ženy byl později rozšířen i na přístup k práci, vzdělávání, na pracovní postup, sociální zabezpečení, na osoby samostatně výdělečně činné, stejně tak jako na osoby na **rodičovské dovolené**. Např. Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

**Stejná odměna za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (§13 zákoníku práce)** = zaměstnavatel je povinen dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

**Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání** (zákon o zaměstnanosti, §4/2) = při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

**Zásada rovného zacházení s muži a ženami** = „zásadou rovného zacházení“ se rozumí neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.